

Министерство науки и высшего образования РФ

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

ВЕСТНИК

**НИЖЕГОРОДСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО**

**Серия
СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ**

№ 3 (55)

Нижний Новгород
Издательство Нижегородского государственного университета
2019

В 38 **Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки.**
№ 3 (55). – Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. – 207 с.
Информационная продукция для детей старше 16 лет

Выходит 4 раза в год

Главный редактор

А.О. Грудзинский – д.соц.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского)

Редакционная коллегия:

Б.И. Бедный (*зам. главного редактора*) – д.ф.-м.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского);
В.Н. Бобков – д.э.н., проф. (ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», г. Москва);
П.Б. Болдыревский – д.ф.-м.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); Х.В. Боссонг –
PhD, Prof., Dr. (Университет Дуйсбург-Эссен, Германия); М.А. Вахрушина – д.э.н., проф.
(Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации); Ю.Р. Вишневецкий –
д.филол.н., проф. (УрФУ им. Б.Н. Ельцина); М.Л. Горбунова – д.э.н., проф. (ННГУ
им. Н.И. Лобачевского); И.В. Гребенев – д.пед.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского);
И.А. Григорьева – д.соц.н., проф. (СПБУ); Т. Зарицкий – Dr. Hab., Associate Prof.
(Варшавский университет, Польша); Л.Н. Захарова – д.психол.н., проф. (ННГУ им.
Н.И. Лобачевского); А.В. Золотов – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского);
Р.Г. Каспина – д.э.н., проф. (Казанский федеральный университет); А.В. Кузнецов –
д.э.н., чл.-корр. РАН (Институт мировой экономики и международных отношений
РАН); Ю.А. Кузнецов – д.ф.-м.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); Д.Н. Лапаев –
д.э.н., проф. (ННГУ им. Р.Е. Алексеева); С.В. Ледаева – PhD, Assistant Prof. (Университет
Аалто, Финляндия); А.С. Макаров – д.э.н., проф. (ВШЭ, г. Нижний Новгород);
Н.В. Малиновская – д.э.н., доц. (РУДН); М.Ю. Малкина – д.э.н., проф. (ННГУ им.
Н.И. Лобачевского); И.Е. Мизиковский – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского);
М. Помпелла – PhD, Prof. (Университет г. Сиена, Италия); В.В. Николина – д.пед.н.,
проф. (НИРО); Г.И. Осадчая – д.соц.н., проф. (Институт социально-политических
исследований РАН); Л.М. Попов – д.психол.н., проф. (КФУ); Н.С. Пурышева – д.пед.н.,
проф. (МПГУ); З.Х. Саралиева – д.и.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); Г. Стартиене –
к.э.н., проф. (Каунасский технологический университет, Литва); Ю.В. Трифонов – д.э.н.,
проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); О.В. Трофимов – д.э.н., проф. (ННГУ
им. Н.И. Лобачевского); А.Ю. Чепуренко – д.э.н., проф. (НИУ ВШЭ, г. Москва);
С.Н. Яшин – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского)

ББК С

Электронная версия журнала:
<http://www.vestnik-soc.unn.ru/>

© Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского, 2019

Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation
National Research Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

VESTNIK
OF
LOBACHEVSKY STATE UNIVERSITY
OF NIZHNI NOVGOROD
SOCIAL SCIENCES

No. 3 (55)

Nizhni Novgorod
Nizhni Novgorod University Press
2019

Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Social Sciences. No. 3 (55). – Nizhni Novgorod: Nizhni Novgorod University Press, 2019. – 207 pp.

The journal appears four times a year

Editor-in-Chief

A.O. Grudzinskiy – D.Sc.(Sociology), Prof.

Editorial Board:

B.I. Bednyi (*Deputy Editor-in-Chief*) – D.Sc. (Physics and Mathematics), Prof.; P.B. Boldyrevskii – D.Sc. (Physics and Mathematics), Prof.; V.N. Bobkov – D.Sc. (Economics), Prof.; H.W. Bossong – PhD, Prof. Dr.; M.A. Vakhrushina – D.Sc. (Economics), Prof.; Yu.R. Vishnevsky – D.Sc. (Philosophy), Prof.; M.L. Gorbunova – D.Sc. (Economics), Prof.; I.V. Grebenev – D.Sc. (Pedagogy), Prof.; I.A. Grigorieva – D.Sc. (Sociology), Prof.; T. Zarycki – Dr. Hab., Associate Prof.; L.N. Zakharova – D.Sc. (Psychology), Prof.; A.V. Zolotov – D.Sc. (Economics), Prof.; R.G. Kaspina – D.Sc. (Economics), Prof.; A.V. Kuznetsov – D.Sc. (Economics), Corresponding Member of the RAS; Yu.A. Kuznetsov – D.Sc. (Physics and Mathematics), Prof.; D.N. Lapaev – D.Sc. (Economics), Prof.; S.V. Ledyeva – PhD, Assistant Prof.; A.S. Makarov – D.Sc. (Economics), Prof.; N.V. Malinovskaya – D.Sc. (Economics), Assoc. Prof.; M.Yu. Malkina – D.Sc. (Economics), Prof.; I.E. Mizikovskiy – D.Sc. (Economics), Prof.; M. Pompella – PhD, Prof.; V.V. Nikolina – D.Sc. (Pedagogy), Prof.; G.I. Osadchaya – D.Sc. (Sociology), Prof.; N.S. Puryшева – D.Sc. (Pedagogy), Prof.; Z.H. Saralievа – D.Sc. (History), Prof.; G. Startienė – Prof., Dr. of Social Sciences (Economics); Yu. V. Trifonov – D.Sc. (Economics), Prof.; O.V. Trofimov – D.Sc. (Economics), Prof.; A.Yu. Chepurenskiy – D.Sc. (Economics), Prof.; S.N. Yashin – D.Sc. (Economics), Prof.

Electronic version of the journal can be found at:

<http://www.vestnik-soc.unn.ru/>

СОДЕРЖАНИЕ

Экономические науки

<i>Бардаков А.А., Корнилов Д.А.</i> Экспресс-метод идентификации фаз жизненного цикла организации в составе работ по реинжинирингу бизнес-процессов	7
<i>Бахматова Т.Г., Самбаева Ц.Б.</i> Тенденции в исследовании корпоративной социальной ответственности: библиометрический анализ	18
<i>Горбунова М.Л., Абрамова Г.А., Воронина Е.А., Горошков А.А.</i> Анализ экспортной деятельности лидеров российского машиностроения	26
<i>Дзюба А.П.</i> Развитие инструментов ценозависимого электропотребления на территориях России	33
<i>Чеглов В.П.</i> Проблемы регулирования торговой деятельности в Российской Федерации и пути их решения	43
<i>Яшин С.Н., Коробова Ю.С.</i> Система стратегического планирования инновационного развития предприятий металлургического комплекса	51

Социологические науки

<i>Кудринская Л.А., Клепинина Ю.В.</i> Социальные сети как внешний фактор, влияющий на мотивацию трудовой занятости работающих и неработающих людей с инвалидностью	59
<i>Казаков М.А.</i> Региональные управленческие команды и публичная экспертиза в решении актуальных внутриполитических задач	68
<i>Плотников М.В., Волкова Е.В.</i> Факторы группового мышления в деятельности кросс-функциональных рабочих групп	74
<i>Альбрехт О.А., Тараданов А.А.</i> Фактор рекреации в благополучии семьи на примере моногородов Челябинской области	85
<i>Костина С.Н., Зайцева Е.В.</i> Карьерные траектории государственных и муниципальных служащих	93
<i>Черняева Г.В., Батоврина Е.В.</i> Тренинги развития креативности персонала в решении задач организации	99
<i>Петровская Ю.А.</i> Инновационная восприимчивость организаций: социологический подход	107
<i>Захаркина Т.Н., Исакова И.А.</i> Гаджетизация: эффекты влияния на общественные процессы	115
<i>Низамова Л.Р.</i> Языковые практики татар в Республике Татарстан: трансмиссия родного языка в частной сфере	122
<i>Курникова М.В.</i> Характеристика социального пространства семьи с ребенком-инвалидом по отношению родителей к регулярной двигательной активности	129
<i>Золин И.Е.</i> Государственное регулирование современного российского рынка труда: социально-экономический анализ	135
<i>Янак А.Л., Шорыгин Е.А.</i> Траектории гаджетизации детско-родительских отношений: основные модели	141
<i>Нацун Л.Н.</i> Результативность трудовой реабилитации инвалидов в России	149
<i>Антонова Н.Л., Меренков А.В., Попова Н.Г.</i> Институциональные аспекты функционирования методических объединений педагогов	161

Педагогические науки

<i>Горылев А.И.</i> Методика разработки и реализации международных совместных программ	168
<i>Киселёв С.В., Иванова Д.С.</i> Формирование военно-профессиональных компетенций будущих офицеров ВДВ	175
<i>Котельникова М.В., Аустов А.В.</i> Совершенствование преподавания дисциплин математического цикла на основе инвариантов, необходимых для преподавания курса «Эконометрика» экономистам-бакалаврам	183
<i>Крючкова К.С.</i> Виртуальная академическая мобильность будущего учителя как процесс и личностное качество	190
<i>Лозовская Л.Б., Морозов О.А., Новиков В.А.</i> Особенности применения измерительных информационных систем в лабораторном практикуме дисциплин инженерных специальностей	195
<i>Митрофанов В.В.</i> Малоизвестные страницы административной деятельности и коммуникативных связей М.И. Демкова	201

CONTENTS

Economic sciences

<i>Bardakov A.A., Kornilov D.A.</i> Express method for identifying the phases of an organization's life cycle as part of business processes reengineering.....	7
<i>Bakhmatova T.G., Sambaeva T.B.</i> Trends in the research of corporate social responsibility: bibliometric analysis.....	18
<i>Gorbunova M.L., Abramova G.A., Voronina E.A., Goroshkov A.A.</i> Analysis of export activity of leading Russian machine-building companies.....	26
<i>Dzyuba A.P.</i> Development of tools for price-dependent electric power consumption in the territory of Russia.....	33
<i>Cheglov V.P.</i> Trade regulation problems in the Russian Federation and ways of their solution.....	43
<i>Yashin S.N., Korobova Yu.S.</i> The system for strategic planning of innovative development of metallurgical industry enterprises.....	51

Sociological sciences

<i>Kudrinskaya L.A., Klepinina Yu.V.</i> Social networks as an external factor influencing the employment motivation of working and non-working persons with disabilities.....	59
<i>Kazakov M.A.</i> Regional managerial teams and public review in the solution of current domestic policy tasks.....	68
<i>Plotnikov M.V., Volkova E.V.</i> Groupthink factors in cross-functional teams.....	74
<i>Albrecht O.A., Taradanov A.A.</i> Recreation factor in family well-being (case study of Chelyabinsk region single-industry towns).....	85
<i>Kostina S.N., Zaitseva E.V.</i> Career paths of civil and municipal employees.....	93
<i>Chernyaeva G.V., Batovrina E.V.</i> Trainings for developing personnel's creativity in performing organizational tasks.....	99
<i>Petrovskaya Yu.A.</i> Innovative susceptibility of organizations: sociological approach.....	107
<i>Zakharkina T.N., Isakova I.A.</i> Gadgetization: effects of influence on public processes.....	115
<i>Nizamova L.R.</i> Language practices of Tatars in the Republic of Tatarstan: transmission of the native language in the private sphere.....	122
<i>Kurnikova M.V.</i> Characteristics of the social space of a family with a disabled child with regard to parents' attitude to regular motor activity.....	129
<i>Zolin I.E.</i> State regulation of the modern Russian labour market: socio-economic analysis.....	135
<i>Yanak A.L., Shorygin E.A.</i> Trajectories of child-parent relations gadgetization: basic models.....	141
<i>Natsun L.N.</i> The effectiveness of labour rehabilitation of disabled persons in Russia.....	149
<i>Antonova N.L., Merenkov A.V., Popova N.G.</i> Institutional aspects of professional teacher associations.....	161

Pedagogical sciences

<i>Gorylev A.I.</i> Some methodological features of development and implementation of international joint programs.....	168
<i>Kiselev S.V., Ivanova D.S.</i> Development of future officers' military professional competencies.....	175
<i>Kotelnikova M.V., Aistov A.V.</i> Improvement of the mathematical cycle programmes on the basis of invariants required for the course «Econometrics» delivered to Bachelors program students of economics.....	183
<i>Kryuchkova K.S.</i> Virtual academic mobility of future teachers as a process and as a personality trait.....	191
<i>Lozovskaya L.B., Morozov O.A., Novikov V.A.</i> Some features of applying measuring information systems in the laboratory practicum of engineering courses.....	195
<i>Mitrofanov V.V.</i> Little-known administrative and communication links of M.I. Demkov.....	201

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338.314.053.4

ЭКСПРЕСС-МЕТОД ИДЕНТИФИКАЦИИ ФАЗ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОСТАВЕ РАБОТ ПО РЕИНЖИНИРИНГУ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

© 2019 г.

А.А. Бардаков, Д.А. Корнилов

Бардаков Артем Анатольевич, преподаватель кафедры финансов, налогов и кредита
Нижегородской академии Министерства внутренних дел России
abardakov@gmail.com

Корнилов Дмитрий Анатольевич, д.э.н.; доц.; профессор кафедры управления
инновационной деятельностью Нижегородского государственного технического университета
им. Р.Е. Алексеева
kornilov-d@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 20.06.2019**Статья принята к публикации 31.07.2019*

В связи с возросшими требованиями к эффективности функционирования организаций большую популярность приобретает процессный подход, основанный на разработке системы управления процессами. Хозяйственная деятельность организаций рассматривается как совокупность бизнес-процессов с привязкой к их структурным подразделениям. В условиях экономической цикличности развития отраслей, изменения конкурентной среды и структуры спроса организации вынуждены постоянно адаптироваться к внешним воздействиям и производить реинжиниринг своих бизнес-процессов. Реинжиниринг требует затрат ресурсов, поэтому возникает вопрос: когда и как часто проводить реинжиниринг? Цель исследования состоит в разработке инструментария, позволяющего связать потребность в реинжиниринге ключевых бизнес-процессов с этапами жизненного цикла организации и определения степени их изменения за анализируемый период. Этот метод предлагается применять в составе работ по реинжинирингу бизнес-процессов с целью повышения его эффективности. Методы исследования: системный подход применительно к различным направлениям совершенствования инструментария реинжиниринга бизнес-процессов, метод сравнения, обобщения, анализа, синтеза и структурирования, прогнозирование. Разработанный в ходе исследования прикладной экспресс-метод идентификации ключевых фаз жизненного цикла организации позволяет предприятию любой организационно-правовой формы в сжатые сроки произвести диагностику эффективности своей основной деятельности и спланировать мероприятия по реинжинирингу бизнес-процессов. Реализована практическая апробация разработанного инструментария в ходе проекта по реинжинирингу бизнес-процессов АО «Ридан», доказана эффективность экспресс-метода идентификации ключевых фаз жизненного цикла организации.

Ключевые слова: экспресс-метод, жизненный цикл, бизнес-процесс, реинжиниринг, рентабельность активов, производительность труда, факторная модель.

Введение

Вопросам, относящимся к экономической цикличности различного рода, уделяется большое внимание как иностранных, так и отечественных исследователей. Выделяют различные виды циклов, такие как экономический цикл (Н.Д. Кондратьев, У. Дживонс, Х. Кларк, Й.А. Шумпетер и др.), цикл отрасли, организации (Г.Л. Липпитт и У.А. Шмидт, Л.Е. Грейнер, У.Р. Торберт, И.К. Адизес и др.), продукта (Р. Каплан, Д. Нортон и др.) [1].

В монументальном исследовании Роберта Каплана и Дейвида Нортона, которое посвящено системе сбалансированных показателей и

стратегическим картам организации, особое внимание уделяется жизненному циклу продукции. Ученые акцентируют внимание на том, что данный цикл является одним из основополагающих в цепочке создания ценности продукта для клиента, а значит, ему следует уделять пристальное внимание, особенно если предприятие имеет дифференцированную продуктовую линейку [2].

И.К. Адизес в своей теории жизненных циклов организации выделяет параметры контролируемости и гибкости, так как для поступательного развития предприятия необходимо решать вопросы, которые присущи конкретному этапу жизненного цикла [3]. Наиболее цити-

руемой работой по проблематике жизненных циклов организации является исследование Ларри Грейнера [4], в котором ученый выделил 5 этапов роста организации в отрасли: творчество, управление, делегирование, координирование и сотрудничество.

Так, согласно международным стандартам ИСО серии 9000 под жизненным циклом продукции, к примеру, принято понимать совокупность процессов, совершаемых с момента определения потребностей клиентов в конкретном товаре до момента их удовлетворения и утилизации данного продукта. Жизненный цикл технологии производства в общем виде характеризуется как возможность производства товара, удовлетворяющего своей ценностью требования потребителя в определенном временном интервале. Под жизненным циклом конкурентного преимущества обычно подразумевают систему последовательных временных интервалов создания, использования и отказа от отличительных характеристик товара и сервисного обслуживания, обеспечивающих максимизацию ценности конкретного продукта для потребителя.

Е.Л. Незнахина в своем исследовании подчеркивает, что, несмотря на наличие значительного количества трудов, посвященных моделям жизненных циклов, эволюция организации является слабо изученной областью теоретического менеджмента в силу субъективности определения длительности различных стадий жизненного цикла [5]. При этом в данной работе описана классификация видов жизненных циклов, отражающая взаимосвязь и степень управляемости факторами внутренней и внешней среды, которые и вносят вариативность в субъективные оценки нахождения предприятия на той или иной стадии жизненного цикла.

Стоит подчеркнуть, что сложность идентификации критериев для отнесения хозяйствующего субъекта к определенному этапу жизненного цикла организации заключается в наличии множества частных видов жизненных циклов, таких как:

- цикл отрасли;
- цикл рынка (спроса);
- цикл технологии производства;
- цикл конкурентного преимущества;
- цикл продукции и т.д.

Таким образом, для разработки модели ключевых фаз жизненного цикла конкретного предприятия и идентификации временного интервала, на котором оно находится в настоящий момент времени, требуется проведение комплексного анализа влияющих в разной степени на организационную эффективность взаимосвязанных факторов различных циклов.

В работах Л.А. Горшковой, В.А. Поплавской, Л.Г. Валишевской, А.И. Мусатовой [6, 7] указывается, что субъект хозяйствования, в отличие от биологического организма, способен функционировать на протяжении нескольких различных циклов. Для этого ему необходимо прогнозировать наступление и планировать алгоритм прохождения критических точек, которые сопровождаются чередованием стадий жизненного цикла организации.

Г.В. Широкова, А.И. Шаталов, В.О. Чулков, Р.К. Газарян [8, 9] указывают на то, что после определенного периода эксплуатации объекта неизбежно возникает потребность в реорганизации предприятия, но перед тем как реорганизовывать производственный комплекс, необходимо произвести анализ целесообразности преобразований, так как процесс внедрения изменений имеет свои специфические особенности для каждой из стадий жизненного цикла организации.

В работах А.Л. Бобкова, Н.Э. Бабичевой, Н.П. Любушина рассмотрены вопросы, относящиеся к выявлению критериев нахождения организации на определенном этапе жизненного цикла. Так, авторы отмечают, что большинство моделей жизненного цикла не позволяют однозначно сопоставить стадию развития организации с соответствующим этапом в модели жизненного цикла [10, 11].

Д. Миллер, П. Фрейзен, Дж. Энтони и К. Рамеш в качестве результирующего показателя для классификации стадий жизненного цикла организации предлагали использование значения роста выручки [12, 13]. В качестве пороговых значений авторы предлагали использовать показатель роста продаж: превышающий уровень 15% характеризовал стадию роста, тогда как стадия зрелости определялась при достижении уровня данного показателя менее чем 15%.

В. Дикинсон, У.С. Брувер и У. Хамман в качестве основы для идентификации стадии жизненного цикла организации предлагали использовать соотношение отрицательных и положительных знаков денежных потоков от трех ключевых видов деятельности организации: инвестиционной, операционной и финансовой [14; 15].

Отдельного внимания заслуживает работа отечественных исследователей И.В. Ивашковской, Д.О. Янгеля [16], в которой приводится описание агрегированного показателя роста организации, представляющего собой регрессионную зависимость, включающую в себя имеющие разный вес на различных стадиях жизненного цикла показатели рыночной доли, объема продаж, потока свободных денежных средств,

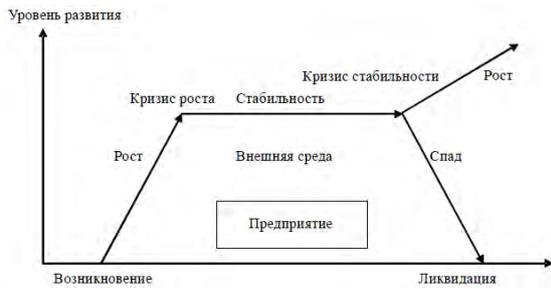


Рис. 1. Ключевые фазы жизненного цикла предприятия

экономической и чистой прибыли, а также коэффициент дивидендных выплат.

При этом необходимо указать на существенный недостаток данного агрегированного показателя, заключающийся в ограничении возможности его применения в силу использования только абсолютных показателей деятельности предприятия без сравнения с данными отрасли, а также неоднозначность идентификации стадии жизненного цикла для хозяйствующих субъектов, имеющих отличную от акционерного общества организационно-правовую форму.

Анализ литературных источников по теме исследования позволил сделать вывод об отсутствии общепринятой унифицированной модели, состоящей из стандартного набора характеристик, присущих различным стадиям жизненного цикла, равно так же отсутствуют общепризнанные критерии идентификации самих стадий в силу различной интерпретации их количества, что требует систематизации полученных в ходе различных исследований результатов.

Методология

Элемент новизны настоящего исследования заключается в уточнении сущности и дополнении содержания понятия жизненного цикла предприятия и разработке экспресс-метода идентификации ключевых фаз роста, зрелости и старости, отличающегося от существующих подходов прикладным характером применения в управлении организацией и позволяющего оптимизировать ресурсы фирмы в планировании и реализации работ по улучшению и диверсификации деятельности хозяйствующего субъекта путем проведения реинжиниринга бизнес-процессов.

Проанализировав различия в подходах к определению и составу этапов жизненного цикла организации, считаем целесообразным сформулировать данное определение в авторской редакции и применять его в ходе настоящего исследования.

Под жизненным циклом организации будем понимать структурированную во времени мно-

гофакторную модель функционирования взаимосвязанных бизнес-процессов со сменяющимися друг друга по определенным алгоритмам фазами (создания, роста, зрелости, старости), характеризующимися устойчивостью состояний определенных финансовых (рентабельность продаж, оборачиваемость активов, темп роста выручки, размер чистой прибыли) и нефинансовых (технология производства, уровень автоматизации, стиль управления, организационная структура, численность персонала) показателей, прогнозируемых на основе влияния факторов внешней и внутренней среды предприятия, оказывающую ключевое влияние на процесс управления хозяйствующим субъектом.

Выделенный перечень фаз жизненного цикла организации применим и к сопутствующим жизненным циклам отрасли, рынка (спроса), технологии, конкурентного преимущества, продукции и т.д.

Таким образом, детализация и критический анализ подходов к определению понятия жизненного цикла организации позволили выделить основные элементы исследуемой теории, заключающиеся в обоснованных критериях идентификации ключевых точек, определяющих этап жизненного цикла и характер необходимых преобразований для выхода на положительную динамику развития.

Усилия предприятия должны быть направлены на снижение издержек производства, в соответствии с этим следует определять принципы и методы выбора эффективных альтернатив [17].

Авторами настоящего исследования выдвинута гипотеза, что с позиции реальной применимости и практической значимости для хозяйствующего субъекта, при использовании экспресс-метода идентификации ключевых фаз жизненного цикла организации целесообразен расчет следующего набора коэффициентов:

- 1) рентабельность активов;
- 2) стоимостная производительность труда.

Данные показатели характеризуют эффективность функционирования организации по ключевым направлениям деятельности: операционной, инвестиционной и управленческой, учитывают размер и организационную структуру предприятия, являются универсальными и применимыми для всех форм хозяйствования, а также выступают основополагающими индикаторами способности хозяйствующего субъекта генерировать прибыль от использования основных ресурсов компании: инвестиционных, капитальных и трудовых.

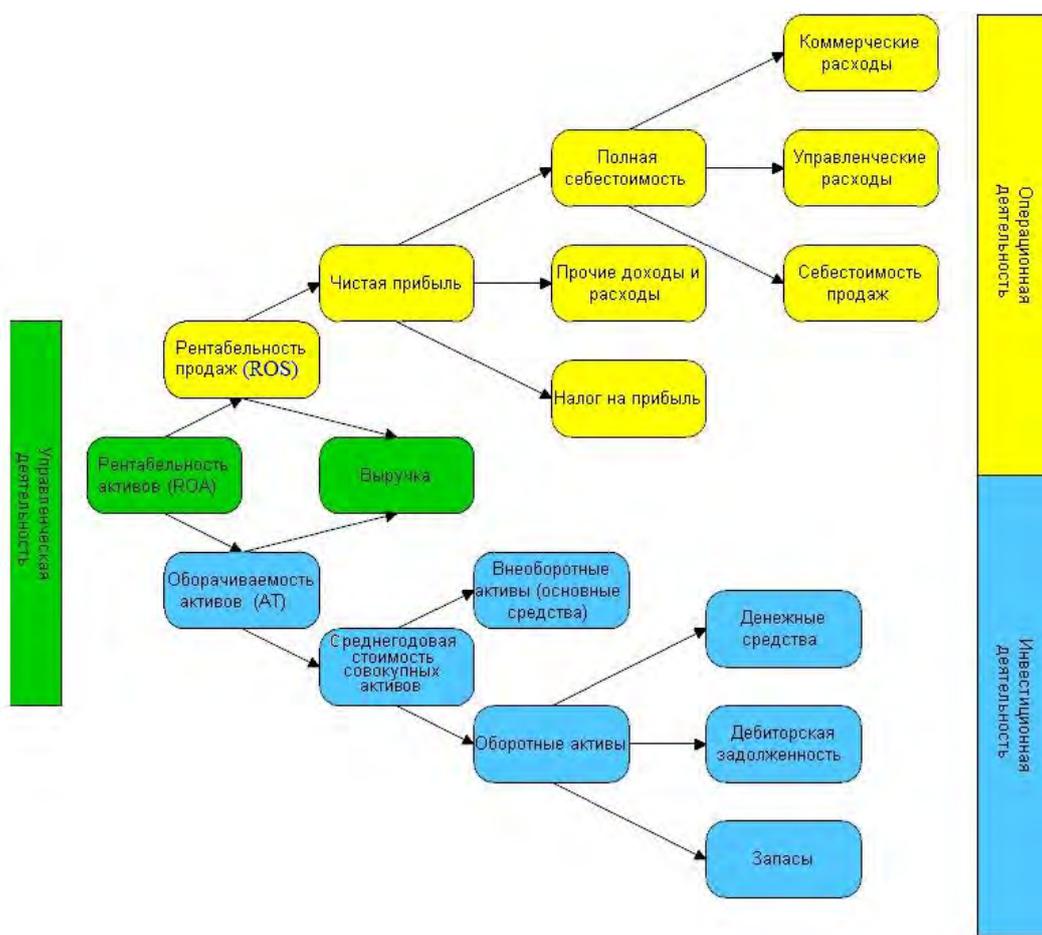


Рис. 2. Информационно-логический граф факторной модели рентабельности активов

1. Рентабельность активов (return on assets, ROA)

Коэффициент, представляющий собой агрегированный показатель, в общем виде характеризующий соотношение сальдированного финансового результата (прибыль минус убыток) и стоимости активов организаций:

$$ROA = P / A \cdot 100\%, \quad (1)$$

где ROA – рентабельность активов; P – чистая прибыль (убыток); A – средняя стоимость активов организации за расчетный период.

Рентабельность активов – относительный показатель эффективности основной деятельности хозяйствующего субъекта, выражающий способность активов организации генерировать прибыль вне зависимости от источников финансирования, отражающий при этом размер прибыли на каждую вложенную в имущество предприятия единицу денежных средств и раскрывающий свою сущность в виде жестко детерминированной факторной модели, представленной на рисунке 2:

$$ROA = ROS \cdot AT, \quad (2)$$

где ROS – рентабельность продаж (return on sales) – показатель, выражающий отношение прибыли от реализации продукции к сумме по-

лученной выручки в виде доли прибыли с каждой денежной единицы проданного товара и характеризующий эффективность сбытовой деятельности организации; AT – оборачиваемость активов (asset turnover) – коэффициент, представляющий собой показатель ресурсоотдачи, выраженный отношением выручки от продаж и среднегодовой стоимости активов организации и характеризующий эффективность инвестиций в капитал предприятия.

Данная факторная модель позволяет оценить влияние изменений рентабельности продаж и оборачиваемости активов в течение анализируемого периода времени на результирующий показатель – рентабельность активов.

Согласно разработанной в ходе исследования информационно-логической схеме факторной модели рентабельности активов можно сделать вывод о достаточно емком результирующем характере данного показателя, выражающем эффективность операционной, инвестиционной и управленческой деятельности любого предприятия.

В отечественной практике экономического анализа данный показатель принято рассчитывать на основании регламентированной отчет-

ности предприятия с использованием следующей формулы:

$$Ra = \frac{\text{стр.2400 Форма2} / (\text{стр.1600н.п. Форма1} + \text{стр.1600кп. Форма1})}{2} \quad (3)$$

где стр.2400 Форма 2 – показатель чистой прибыли (убытка) из отчета о финансовых результатах (ОКУД 0710002) в редакции Приказа Минфина России от 06.03.2018 № 41н, стр.1600н.п. Форма 1 – показатель совокупных активов на начало периода из бухгалтерского баланса (ОКУД 0710001) в редакции Приказа Минфина России от 06.03.2018 № 41н, стр.1600к.п. Форма 1 – показатель совокупных активов на конец периода из бухгалтерского баланса (ОКУД 0710001) в редакции Приказа Минфина России от 06.03.2018 № 41н.

Впервые идея использовать агрегированный показатель, основанный на коэффициентах рентабельности, была разработана и внедрена в общемировую практику финансового анализа компанией DuPont и представляет собой расчет ключевого показателя эффективности деятельности – рентабельности собственного капитала (return on equity, ROE) – через три концептуальные составляющие: рентабельность продаж, оборачиваемость активов и финансовый леверидж [18].

Практическое применение данного показателя имеет ряд ограничений, в частности – как бухгалтерский показатель рентабельность собственного капитала дает представление о доходах, которые компания зарабатывает для акционеров, при этом значение ROE сравнивают с возможным альтернативным вложением средств в акции других предприятий, что делает его применение для организаций, имеющих отличную от акционерного общества организационно-правовую форму, нецелесообразным.

Таким образом, необходимо отметить универсальность коэффициента рентабельности активов по сравнению с рентабельностью собственного капитала для предприятий всех форм хозяйствования и целесообразность его использования в качестве агрегированного показателя, выражающего эффективность деятельности хозяйствующего субъекта через управление активами для определения ключевых фаз жизненного цикла организации.

Также в пользу выбора показателя рентабельности активов играет фактор наличия рекомендованных пороговых значений данного коэффициента, рассчитанных для всех отраслей российской экономики, которые ежегодно корректируются Федеральной налоговой службой (далее – ФНС) в целях определения критериев для назначения внеплановой выездной налоговой проверки организации.

2. Стоимостная производительность труда

Показатель выработки, характеризующий эффективность трудовой деятельности сотрудников предприятия, выраженный отношением выручки хозяйствующего субъекта к среднесписочной численности персонала и являющийся мультипликатором направленных на формирование чистой прибыли денежных средств, косвенно отражающим уровень применяемых организацией технологий и квалификацию трудового коллектива:

$$\text{ПРст} = \frac{В}{\text{ССЧ}}, \quad (4)$$

где ПРст – стоимостная производительность труда, В – выручка за период, ССЧ – среднесписочная численность персонала за период.

Показатель выручки для расчета берется из отчета о финансовых результатах (ОКУД 0710002) в редакции Приказа Минфина России от 06.03.2018 № 41н, код строки 2110 табличной формы, при этом выручка отражена там за минусом налога на добавленную стоимость и акцизов. Объем выручки каждого вида продукции определяется исходя из анализа счетов-фактур, сформированных в учетной системе предприятия.

Данные о среднесписочной численности персонала указываются в соответствующей справке (форма КНД 1110018) в редакции Приказа ФНС от 29.03.2007 № ММ-3-25/174@, алгоритм расчета данного показателя представлен на рисунке 3.

К основным преимуществам данного показателя стоит отнести возможность измерения уровня и, самое главное, динамики производительности труда при производстве разнородной продукции для сравнения со среднеотраслевыми показателями, ежегодно рассчитываемыми Росстатом.

Сопоставление данных по предприятию со среднеотраслевыми позволяет сделать вывод о качестве прироста (спада) измеряемого показателя; так, если индекс производительности труда предприятия, вычисляемый путем сопоставления данных периода t к периоду $(t-1)$, растет опережающими темпами по сравнению со среднеотраслевым, то можно сделать вывод об опережающем темпе развития конкретной организации в части эффективности труда за счет оптимизации затрат на заработную плату, использования ресурсосберегающих технологий и т.д.

Показатель стоимостной производительности труда, как и рентабельность активов, можно представить в виде факторной модели, раскрывающей свою сущность в виде информационно-логического графа, представленного на рисунке 4:

$$\text{ПТ} = \text{Уд} \cdot \text{Д} \cdot \text{П} \cdot \text{Чвыр}, \quad (5)$$

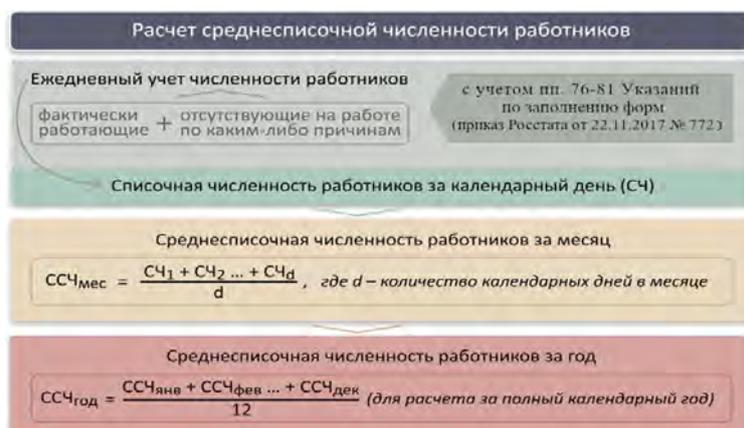


Рис. 3. Алгоритм расчета среднесписочной численности работников организации

где ПТ – производительность труда (выработка), Уд – удельный вес рабочих в общей численности персонала, Д – количество отработанных дней, П – средняя продолжительность рабочего дня, Чвыр – среднечасовая выработка.

Благодаря работам американских экономистов Ч. Кобба и П. Дугласа показатель производительности труда был использован в разработке классической производственной модели, представляющей собой регрессионную зависимость между данным показателем и фондовооруженностью в обрабатывающей промышленности США. Уравнение Кобба – Дугласа учитывает два важнейших экономических фактора, такие как труд и капитал, взаимодействие которых ведет к созданию нового продукта. В работе А.И. Буравлева [19], посвященной модернизации уравнения Кобба – Дугласа путем разработки трехфакторной модели, учитывающей помимо трудовых ресурсов и фондовооруженности мотивацию работников через оплату труда, указано, что ключевым побудительным мотивом к трудовой деятельности является возможность получения дохода, причем чем выше заработная плата, тем более производительным становится труд индивида.

На основании разработанной в ходе исследования информационно-логической схемы факторной модели производительности труда можно сделать вывод о достаточно емком результирующем характере данного показателя, выражающем эффективность управленческой деятельности трудовыми ресурсами предприятия.

Согласно выдвинутой гипотезе с прикладной точки зрения для предприятия необходим универсальный инструмент, позволяющий охарактеризовать как необходимость, так и масштаб преобразований в управлении организацией. При этом его использование должно быть, в первую очередь, относительно нетрудоемким и производиться на основе показателей, применимых к предприятиям всех форм хозяй-

ствования, а также основываться на четко идентифицируемых числовых данных, характеризующих деятельность организации.

Существенным условием выдвинутой гипотезы является предположение о том, что экспресс-метод, в ходе которого выявляются ключевые точки перехода предприятия из одной фазы жизненного цикла в другую, необходим лишь для идентификации временного интервала, на котором целесообразно инициирование процедуры реинжиниринга бизнес-процессов, первым этапом которого является предпроектное обследование, уже в ходе которого, на основе присущих определенному этапу жизненного цикла предприятия характеристик, производится анализ организационной структуры, разработка функциональной модели структурных подразделений и выбор приоритетных с точки зрения целесообразности изменений бизнес-процессов, текущий алгоритм функционирования которых существенно влияет на анализируемые показатели.

Кроме того, оптимизационные процессы в организации связаны с расходами на реализацию изменений, и чем меньше ресурсов будет затрачено на преобразование, тем ощутимее будет итоговый результат [20]. Вследствие наличия множества факторов, влияющих на процесс принятия управленческих решений, ускоренного развития в области науки и информационных технологий возникает потребность принятия решений в условиях неопределенности внешней среды [21].

Анализ литературных источников и систематизация рассмотренных в них вопросов позволили обосновать целесообразность применения в ходе разработанного экспресс-метода идентификации ключевых фаз жизненного цикла организации показателей рентабельности активов и стоимостной производительности труда. При этом отобранное на основе анализа существующих эмпирических исследований и



Рис. 4. Информационно-логический граф факторной модели производительности труда

теоретических обоснований авторов ограниченное количество ключевых факторов обеспечивает практичность и универсальность применения разработанного алгоритма экспресс-метода, что подтверждает выдвинутую гипотезу.

Результаты и обсуждение

Таким образом, разработанный в ходе настоящего исследования экспресс-метод идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла предприятия представляет собой универсальный инструментальный, позволяющий в сжатые сроки провести оценку состояния предприятия, характеризующую стадию его жизненного цикла.

Апробация разработанного инструментария проводилась в ходе проекта по реинжинирингу бизнес-процессов компании АО «Ридан» – ведущего российского производителя пластинчатых теплообменников, в части определения целесообразности и сроков внесения изменений в текущий алгоритм работы бизнес-модели организации.

Экспресс-метод идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла предприятия применяется для определения временного интервала, на котором целесообразно инициирование процедуры реинжиниринга бизнес-процессов.

Процедура состоит из двух основных разделов:

1. Общие методические рекомендации.

В данном разделе приводится описание информационной базы проведения расчетов с указанием необходимых для расчетов показателей;

2. Содержание экспресс-метода идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла предприятия.

В этом разделе приводится описание алгоритма проведения анализа данных по предприятию по сравнению со среднеотраслевыми значениями показателей рентабельности активов и стоимостной производительности труда для определения ключевых фаз жизненного цикла организации.

Общие методические рекомендации

Информационная база для проведения расчетов согласно экспресс-методу представляет собой следующие документы, формируемые по результатам хозяйственной деятельности предприятий всех организационно-правовых форм:

1. Форма № 1 – бухгалтерский баланс (форма ОКУД 0710001) в редакции Приказа Минфина России от 06.03.2018 № 41н;

2. Форма № 2 – отчет о финансовых результатах (форма ОКУД 0710002) в редакции Приказа Минфина России от 06.03.2018 № 41н;

3. Приложение № 4 к Приказу Минфина России от 2 июля 2010 г. № 66н «Коды строк в формах бухгалтерской отчетности, указываемые в годовой бухгалтерской отчетности организации, представляемой в органы государственной статистики и другие органы исполнительной власти» (в ред. Приказа Минфина России от 06.04.2015 № 57н);

4. Справка по форме КНД 1110018 в редакции приказа ФНС от 29.03.2007 № ММ-3-25/174@ «Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год».

Также для оценки качества роста (снижения) выбранных показателей по предприятию со среднеотраслевыми значениями необходимо

Таблица 1

Условные обозначения показателей экспресс-метода идентификации фаз жизненного цикла организации

Условное обозначение	Характеристика показателя
ROАпп	Показатель рентабельности активов, рассчитанный по предприятию
ROА отр	Показатель рентабельности активов, рассчитанный по отрасли
ПРст пп	Показатель производительности труда, рассчитанный по предприятию
ПРст отр	Показатель производительности труда, рассчитанный по отрасли
Δh_i	Абсолютное отклонение значения i -то показателя
$\Delta h_{\text{пп}}$	Абсолютное отклонение значения i -то показателя по предприятию
$\Delta h_{\text{отр}}$	Абсолютное отклонение значения i -то показателя по отрасли
h_i'	Относительное отклонение значения i -то показателя
$h_i^{\text{пр}}$	Абсолютный темп прироста значения i -то показателя
$h_{\text{пп}}^{\text{пр}}$	Абсолютный темп прироста значения i -то показателя по предприятию
$h_{\text{отр}}^{\text{пр}}$	Абсолютный темп прироста значения i -то показателя по отрасли
h_i''	Относительный рост (снижение) значения i -то показателя по абсолютному отклонению
$h_i^{\text{пр}''}$	Относительный рост (снижение) значения i -то показателя по абсолютному темпу прироста

использование следующих документов, ежегодно редактируемых ФНС и Минфином России:

1. Приложение № 4 к Приказу ФНС России от 30.05.2007 №ММ-3-06/333@ «Рентабельность проданных товаров, продукции, работ, услуг и рентабельность активов организаций по видам экономической деятельности, в процентах»;

2. Индексы производительности труда в экономике Российской Федерации, в % к предыдущему году, публикуемые Росстатом на официальном сайте <http://www.gks.ru>.

Для расчета показателя рентабельности активов организации в базисном и отчетном периодах применяется формула (3), данные для вычислений содержатся в строках 2400 табличной формы отчета о финансовых результатах и 1600 табличной формы бухгалтерского баланса за соответствующие периоды.

Для расчета показателя стоимостной производительности труда организации в базисном и отчетном периодах, а также соответствующего индекса для сравнения со среднеотраслевыми показателями применяется формула (5), данные для вычислений содержатся в строках 2110 табличной формы отчета о финансовых результатах и справке по форме КНД 1110018 о среднесписочной численности работников за соответствующие периоды.

Условные обозначения, используемые в ходе применения экспресс-метода, приведены в таблице 1.

Содержание экспресс-метода идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла предприятия

Алгоритм проведения экспресс-оценки показателей рентабельности активов и стоимостной производительности труда для идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла предприятия представлен в виде схемы на рисунке 5.

В таблице 2 представлены результаты расчетов для заполнения результирующей формы со

значениями вычислений, полученными в ходе проведения процедур согласно этапам экспресс-метода идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла организации АО «Ридан».

Стоит подчеркнуть, что для определения качества роста (снижения) показателей предприятия с учетом отраслевых изменений данные столбцов 2–4 носят лишь информационный характер, так как для определения фаз жизненного цикла организации необходимо вычисление абсолютных отклонений и темпов прироста ключевых показателей деятельности предприятия с темпами развития отрасли, в которой они функционируют.

Сопоставление данных рентабельности активов и стоимостной производительности труда по предприятию со среднеотраслевыми позволяет сделать вывод о качестве прироста (спада) измеряемых показателей; так, если они растут быстрее, чем их значение в среднем по отрасли, то можно сделать вывод об опережающем темпе развития конкретной организации в части эффективности деятельности по максимизации прибыли путем наиболее рационального использования капитальных, инвестиционных и трудовых ресурсов.

В связи с этим при формировании матрицы соответствия фазам жизненного цикла предприятия используются отражаемые в столбцах 5 и 6 таблицы 2 показатели относительного роста (снижения) по абсолютному отклонению рентабельности активов и стоимостной производительности труда, а также относительного роста (снижения) по абсолютному темпу прироста.

В таблице 3 представлены варианты распределения баллов в зависимости от значения показателей $h_i'' = \Delta h_{\text{пп}} / \Delta h_{\text{отр}}$ и $h_i^{\text{пр}''} = h_{\text{пп}}^{\text{пр}} / h_{\text{отр}}^{\text{пр}}$.

При формировании итоговой матрицы соответствия фазам жизненного цикла предприятия следует принять во внимание, что распределение баллов производится согласно четырем основным стадиям жизненного цикла пред-

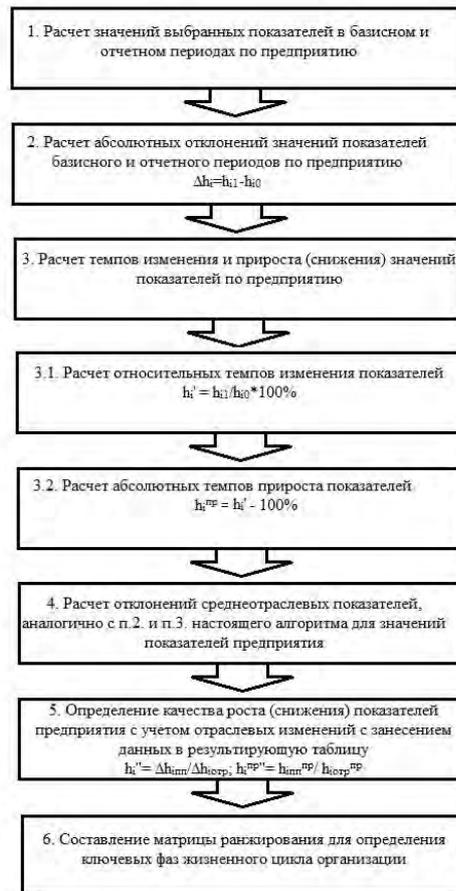


Рис. 5. Содержание экспресс-метода идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла предприятия

приятия (создания, роста, зрелости, старости), а также ключевым точкам перехода «рост – зрелость» и «зрелость – спад». Также следует учесть, что максимальное количество баллов при $h_i'' > 0$; $h_i^{pp''} > 0$ составляет 8 в целом по предприятию и соответствует стадии роста по ключевым индикаторам деятельности в сравнении с отраслевыми значениями. При этом количество баллов, равное 4, соответствует стадии зрелости, например все показатели демонстрируют среднеотраслевую динамику развития. Итоговая матрица соответствия показателей предприятия ключевым фазам жизненного цикла предприятия представлена в таблице 4.

По результатам использования экспресс-метода идентификации ключевых точек фаз жизненного цикла АО «Ридан» было установлено, что организация находится в фазе перехода жизненного цикла «рост – зрелость», набрав 6 баллов. При этом согласно таблице 4 было принято решение о проведении предпроектного этапа реинжиниринга бизнес-процессов с целью выявления факторов, которые привели к ухудшению роста показателя стоимостной производительности труда по отношению к среднеотраслевому значению.

Заключение

Разработанный в ходе настоящего исследования экспресс-метод идентификации ключевых фаз жизненного цикла предприятия позволяет в кратчайшие сроки определить целесообразность и масштаб проведения реинжиниринга бизнес-процессов и является первым этапом работ по предпроектному обследованию предприятия в рамках планирования управленческой деятельности хозяйствующего субъекта на среднесрочную перспективу в условиях динамично меняющейся внешней среды организации и экономики в целом.

Отличительной особенностью разработанного экспресс-метода, подчеркивающей его практическую значимость, является определение динамики изменения эффективности использования ресурсов организации и ее сравнение со среднеотраслевыми значениями. При этом значительное отклонение представленных показателей позволяет выявить потребность в проведении реинжиниринга бизнес-процессов.

Применение относительных показателей роста и темпов прироста рентабельности активов и стоимостной производительности труда по

Таблица 2

**Результирующая форма отражения расчетов показателей рентабельности активов
и стоимостной производительности труда**

Показатели	Абсолютное отклонение $\Delta h_i = h_{i1} - h_{i0}$	Относительное отклонение $h_i' = h_{i1}/h_{i0} - 100\%$	Темп прироста $h_i^{пр} = h_i' - 100\%$	Относительный рост (снижение) по абсолютному отклонению $h_i'' = \Delta h_{инт} / \Delta h_{ютр}$	Относительный рост (снижение) по абсолютному темпу прироста $h_i^{пр''} = h_{инт}^{пр} / h_{ютр}^{пр}$
ROАпп	16.89	212.4	112.4	7.68	2.15
ROА отр	2.2	152.38	52.38		
ПРст пп	784.92	108.77	8.77	0.94	3.44
ПРст отр	826.34	102.55	2.55		

Таблица 3

**Ранжирование результатов расчета на основе показателей рентабельности активов
и стоимостной производительности труда**

Значение показателя	Количество баллов	Комментарий
$h_i'' > 1$	2	Показатель предприятия демонстрирует опережающий рост по сравнению с отраслью, высокая эффективность
$h_i'' < 1$	0	Показатель предприятия снижается по сравнению с отраслевым значением, низкая эффективность
$h_i'' = 1$	1	Показатель предприятия демонстрирует среднеотраслевой рост, нормальная эффективность
$h_i^{пр''} > 1$	2	Темп прироста показателя предприятия выше среднеотраслевого, высокая эффективность
$h_i^{пр''} < 1$	0	Темп прироста показателя предприятия ниже среднеотраслевого, низкая эффективность
$h_i^{пр''} = 1$	1	Темп прироста показателя предприятия равен среднеотраслевому значению, нормальная эффективность

Таблица 4

Матрица соответствия показателей предприятия фазам жизненного цикла организации

Сумма баллов	Фаза жизненного цикла организации	Необходимость проведения реинжиниринга бизнес-процессов
8	Рост	Не требуется
5–7	Фаза перехода «рост – зрелость»	Рекомендуется проведение предпроектного этапа реинжиниринга бизнес-процессов
4	Зрелость	Необходимо проведение предпроектного этапа реинжиниринга бизнес-процессов
2–3	Фаза перехода «зрелость – спад»	Необходимо проведение реинжиниринга бизнес-процессов
0–1	Зарождение	Необходимо проведение предпроектного этапа реинжиниринга бизнес-процессов в целях планирования развития организации
	Спад	Требуется проведение реинжиниринга бизнес-процессов либо принятие решения о прекращении деятельности по итогам предпроектной стадии работ

отношению к их среднеотраслевым значениям позволяет с высокой точностью охарактеризовать интенсивность и качество развития предприятия любой из форм хозяйствования за счет наиболее рационального ведения операционной, инвестиционной и управленческой деятельности.

Список литературы

1. Ованесова Ю.С. Финансовые показатели определения стадий жизненного цикла организаций: исторический аспект // Аудит и финансовый анализ. 2013. № 5. С. 387–391.
2. Каплан Р.С., Нортона Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию: Пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 304 с.

3. Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall, 1988.

4. Greiner L.E. Evolution and Revolution as Organizations Grow // In: Readings in Strategic Management / Ed. by David Asch, Cliff Bowman. Macmillan Education UK, 1989. P. 373–387.

5. Незнахина Е.Л., Ратафьев С.В., Юрлов Ф.Ф. Управление развитием предприятия на основе модели жизненных циклов: Монография. Н. Новгород: НГТУ, 2009. 142 с.

6. Горшкова Л.А., Поплавская В.А. Методика развития системы управления организацией на разных стадиях ее жизненного цикла // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 34. С. 2–7.

7. Валишевская Л.Г., Мусатова А.И. Принятие финансовых решений в зависимости от жизненного

цикла предприятия // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. 2014. № 1 (7). С. 49–52.

8. Широкова Г.В., Шаталов А.И. Факторы роста российских предпринимательских фирм: результаты эмпирического анализа // Вестник СПбГУ. Серия: Менеджмент. 2009. № 2. С. 3–31.

9. Чулков В.О., Газарян Р.К. Взаимодействие моделей жизненного цикла промышленного предприятия и его реорганизации с базовой моделью цикла реорганизации // Мир науки. 2013. № 2. С. 13.

10. Бобков А.Л. Экономико-технологическое моделирование жизненного цикла организации // Международная торговля и торговая политика. 2014. № 2 (82). С. 85–93.

11. Любушин Н.П., Бабичева Н.Э. Концепция жизненного цикла: от качественного описания – к количественной оценке // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 23 (188). С. 2–9.

12. Miller D., Friesen P.H. A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle // Management Science. 1984. Vol. 30. Iss. 10. P. 1161–1183.

13. Anthony J., Ramesh K. Association Between Accounting Performance Measures and Stock Prices. A Test of the Life Cycle Hypothesis // Journal of Accounting and Economics. 1992. Vol. 15. № 2–3. P. 203–227.

14. Dickinson V. Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle // The Accounting Review. 2011. Vol. 86. № 6. P. 1969–1994.

15. Bruwer W.S., Hamman W. How Can Cash-Flow Patterns Assist Analysts in Investigating a Company's Financial Health? // Corporate Culture. 2008. February. P. 21–24.

16. Ивашковская И.В., Янгель Д.О. Жизненный цикл организации и агрегированный показатель роста // Корпоративные финансы. 2007. № 4. С. 843–881.

17. Таскина Л.А., Юрлов Ф.Ф., Корнилов Д.А., Сидоренко Ю.А. Обоснование необходимости многокритериального подхода к выбору эффективных решений при стратегическом планировании и управлении // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 2 (1). С. 270–273.

18. Харман Г. Современный факторный анализ. М.: Статистика, 1972. 486 с.

19. Буравлев А.И. Трехфакторная производственная модель Кобба – Дугласа // Экономика и управление: проблемы, решения. 2012. № 3. С. 13–19.

20. Бардаков А.А. Разработка классификационной матрицы ранжирования бизнес-процессов в целях оптимизации управления предприятием // Финансовая экономика. 2019. № 1. С. 15–20.

21. Корнилов Д.А., Юрлов Ф.Ф. Адаптационное стратегическое планирование и прогнозирование: Монография. Н. Новгород, 2007. 189 с.

EXPRESS METHOD FOR IDENTIFYING THE PHASES OF AN ORGANIZATION'S LIFE CYCLE AS PART OF BUSINESS PROCESSES REENGINEERING

A.A. Bardakov¹, D.A. Kornilov²

¹ Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of the Interior of Russia

² Nizhny Novgorod State Technical University

With increasing demands for the effectiveness of the functioning of organizations, a process approach based on the development of a process management system is gaining great popularity. Organizations' economic activities are considered as a set of business processes with reference to their structural divisions. In the context of industries' cyclical economic development and changes in the competitive environment and demand structure, organizations are forced to constantly adapt to external influences and reengineer their business processes. Reengineering requires resources, so the question arises: when and how often to reengineer? The purpose of the study is to develop tools to link the need for reengineering of key business processes with the stages of the organization's life cycle and determine the degree of their change over the period under consideration. We propose a method to be used as part of business processes reengineering in order to increase its effectiveness. Research methods used in this study include: the systems approach to various areas of improving the tools for business processes reengineering, the method of comparison, generalization, analysis, synthesis and structuring, as well as forecasting. Results: the applied express method for identifying key phases of the organization's life cycle developed in the course of our study allows an enterprise of any legal form to quickly diagnose the effectiveness of its core business and to plan its activities for reengineering business processes. The developed tools were tested during the project on business process reengineering of the JSC «Ridan»; the effectiveness of the express method for identifying key phases of the organization's life cycle was proved.

Keywords: express method, life cycle, business process, reengineering, return on assets, labor productivity, factor model.

УДК 338

ТЕНДЕНЦИИ В ИССЛЕДОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: БИБЛИОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

© 2019 г.

Т.Г. Бахматова, Ц.Б. Самбаева

Бахматова Татьяна Георгиевна, к.э.н.; доц.; доцент кафедры социологии и психологии
Байкальского государственного университета, Иркутск
bakhmat@mail.ru

Самбаева Цындыма Баировна, студент Байкальского государственного университета, Иркутск
sambaevatsyndyma@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 19.04.2019**Статья принята к публикации 31.07.2019*

Концепция корпоративной социальной ответственности становится все более влиятельной в мировом академическом и бизнес-сообществе, оставаясь при этом предметом многочисленных дискуссий. Для понимания направленности исследований важное значение имеет картирование науки с помощью инструментов библиометрического анализа, включающее определение кластеров публикаций, наиболее «влиятельных» ученых, исследовательских структур и т.п. Анализ структуры и динамики исследований корпоративной социальной ответственности был проведен в марте 2019 года на основе базы данных (и аналитических ресурсов) платформы Web of Science, а также программ CitNetExplorer, VOSviewer. Описаны существенные характеристики корпоративной социальной ответственности в ее современном понимании. Проанализированы самые резонансные (наиболее цитируемые) публикации, определены наиболее значимые направления (кластеры) исследований и дискуссионные проблемные поля. Выявлены перспективные области исследования по проблемам корпоративной социальной ответственности в мировой академической науке, связанные с новыми требованиями и стандартами, необходимостью вовлекать в социальную ответственность организации малого и среднего бизнеса, механизмами продвижения концепции. Применение инструментов библиометрического анализа подтвердило их эффективность при обработке большого массива данных для отображения тенденций и перспектив научных исследований.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, библиометрический анализ, Web of Science, VOSviewer и CitNetExplorer, кластер.

Введение

Термин «корпоративная социальная ответственность» впервые появился в 1953 г. в работе Г. Боуена «Социальная ответственность бизнесмена». Сущность социальной ответственности бизнеса, по мнению автора, «состоит в реализации такой политики, принятии таких решений либо следовании такой линии поведения, которые были бы желательны для целей и ценностей общества» [1, с. 6]. Именно это время считается основанием концепции социальной ответственности бизнеса, а в дальнейшем – корпоративной социальной ответственности (КСО). «Возникновение и развитие социальной ответственности стало реакцией бизнеса на усиление конкуренции, с одной стороны, и давление социума – с другой» [2, с. 165].

Практика зарубежных и крупных отечественных компаний свидетельствует о значительных возможностях КСО как механизме обеспечения устойчивого развития и повышения качества жизни населения: «привлечение компетентных и креативных сотрудников; управление экологическими и социальными

рисками; улучшение делового климата и имиджа организации; повышение уровня доверия со стороны общественности» [3, с. 18], при этом «экономическая и социальная функции предпринимательства не противопоставляются друг другу, социальная функция проистекает из партнерских отношений бизнеса и иных субъектов» [4, с. 70].

«Учет социального аспекта экономического развития является условием экономического прогресса, а также внутренним фактором устойчивого экономического роста предприятия» [5, с. 320], поэтому количество социально ответственных компаний в России постоянно растет, о чем свидетельствует динамика нефинансовой отчетности. Так, в Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов, который курирует РСПП, в настоящее время включены 174 компании, опубликовавшие 922 отчета (для сравнения – в 2001 году была только одна такая компания) [6].

Тем не менее, несмотря на значительное продвижение принципов социальной ответственности, развитие КСО в России обычно характеризуется как догоняющее. Кроме этого,

«отечественные организации ...нуждаются в контроле за объективностью отраженных в такой отчетности показателей» [7].

Одновременно с ростом интереса к феномену КСО со стороны академических и неакадемических институтов (бизнес, СМИ, государство) увеличивается количество дискуссий по самым разным проблемам, связанным как с пониманием сущности КСО, так и с практическим внедрением идей социальной ответственности.

В связи с этим важно определить направления и перспективы исследования КСО в мировой академической науке. Для этого, в частности, целесообразно проанализировать научные статьи, которые опубликованы в наиболее цитируемых журналах и раскрывают усилия ведущих исследователей в изучении такого сложного и многоаспектного явления, как КСО.

Кластеризация научных публикаций является эффективным инструментом в библиометрических исследованиях. С этой целью нами были применены программы VOSviewer и CitNetExplorer (Лейденский университет, Нидерланды).

Основной целью исследования является анализ структуры и динамики академических исследований, посвященных изучению КСО, за период с 2008 по 2018 г.; определение доминирующих исследователей в области социальной ответственности, представленных в Web of Science, и кластеризация публикаций. Это позволяет определить степень изученности КСО, проблемные поля и перспективные направления исследования.

Методология и методика исследования

Понятие «корпоративная социальная ответственность» является сложным и неоднозначным, включает в себя несколько направлений КСО. Так, согласно Социальной хартии российского бизнеса, такими направлениями являются: экономическая ответственность и свобода; акционеры, собственники, инвесторы; сотрудники; потребители; права человека; сохранение окружающей среды; участие в развитии местных сообществ [8].

Проблематика КСО описывается с использованием различных терминов. Так, в зарубежной и отечественной литературе часто применяется синоним КСО – «социальная ответственность» или «социальная ответственность бизнеса» (social responsibility или responsible business). Иногда вместо термина КСО используются понятия «корпоративное гражданство», «корпоративная гражданская позиция», «социально ответственная деятельность» и т.п.

Многообразие понятий во многом определяется тем, что концепции социальной ответ-

ственности и ее структуры изменялись под воздействием множества факторов на разных этапах развития общества, что дает основание говорить об эволюции данного феномена [9].

Помимо этого, разные субъекты по-разному интерпретируют социальную ответственность, делая акцент на тех или иных аспектах. Анализ формулировок КСО различными субъектами (академическое сообщество, частные компании, государственные структуры, некоммерческие организации, международные организации) показал, что, несмотря на отличия, можно выделить общие характеристики КСО, представленные как в современных академических концепциях, так и в современных стратегиях устойчивого развития.

Прежде всего, отмечаются соблюдение законодательства и дополнительные действия, которые становятся проявлением доброй воли (например, улучшения качества жизни людей не только на территории хозяйствования, но и за ее пределами).

Во-вторых, подчеркивается значение КСО для достижения устойчивого развития бизнеса и общества в целом.

В-третьих, практически все определения содержат «тройной подход» (triple bottom line), то есть необходимость достижения баланса экономических, экологических и социальных целей бизнеса и общества. Это является отражением одной из современных концепций корпоративной устойчивости Дж. Элкинтона [10], которая, в том числе, используется при подготовке нефинансовой отчетности в соответствии с международными стандартами.

В-четвертых, присутствует ориентация на интересы множества сторон. КСО включает рассмотрение воздействий с учетом потребностей различных заинтересованных сторон, помимо просто акционеров. Хотя КСО может выходить за рамки узкой ориентации на акционеров и прибыльность, многие считают, что это, тем не менее, не должно противоречить повышению прибыльности.

В-пятых, ценностное измерение КСО, соблюдение этических норм, достижение справедливости также является значимой характеристикой КСО.

Эмпирическое исследование было проведено на основе базы данных Web of Science (WoS): Core Collection в марте 2019 года в несколько этапов. На первом этапе были отобраны документы по таким ключевым словам, как corporate social responsibility и CSR. Затем поиск был сужен до категорий: business, management, economics, так как, во-первых, именно в этих категориях сгруппировано самое большое количество документов по КСО и, во-вторых, их

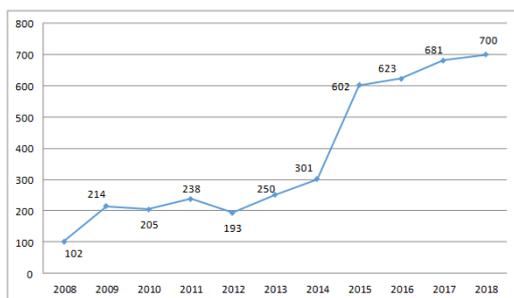


Рис. 1. Динамика публикационной активности по проблемам КСО

объединяет общая методологическая направленность в изучении КСО.

Третий этап – ограничение поиска периодом с 2008 по 2018 г., так как именно в 2008 г. произошло принципиальное повышение интереса к проблемам КСО со стороны как практиков, так и научного сообщества.

На следующем этапе из всех документов были выбраны статьи (article) и научные обзоры (review) – 4238 документов, которые затем были рассмотрены более подробно, прежде всего на основе аналитических инструментов, предлагаемых WoS.

Последним шагом было применение программ VOSviewer 1.6.10 и CitNetExplorer 1.0.0. – инструментов для визуализации, построения и анализа сетей цитирования, карт, кластеров научных публикаций.

Результаты и обсуждение

Анализ публикационной активности по данным Web of Science показал, что до 2000 года было опубликовано всего около 30 статей по проблемам КСО, в то время как с 2000 года количество публикаций стабильно возрастало, достигнув пика в 2018 году (700 документов) (рис. 1).

Среди исследовательских организаций несомненным лидером по публикационной и научной активности в предметной области КСО является University of London. Что касается активности ученых из различных стран, то самый большой вклад в развитие представлений о КСО вносят исследователи из США, опубликовавшие 892 работы (21.0% от общего числа публикаций по проблемам КСО), второе место занимают ученые Великобритании – 572 работы (13.5%), третье – Испании – 371 работа (8.7%).

Наибольший интерес с точки зрения выявления самых значимых и обсуждаемых проблем КСО представляют исследования, публикация которых вызвала резонанс в академической науке (табл. 1).

Первое место в рейтинге занимает исследование Matten и Moon (2008) [11], направленное

на изучение институциональных основ КСО на сравнительном анализе, преимущественно, американской и европейской моделей социальной ответственности. Значение данной работы в развитии представлений о КСО состоит в поиске ответа на вопрос о причинах отличий национальных моделей КСО в их институциональном контексте. Данное исследование процитировано наибольшее количество раз с 2008 года по настоящее время, по данным как WoS, так и Академии Google.

Следующим по значимости является достаточно резонансное исследование Carroll и Shabana (2010) [12], посвященное поиску ответа на вопрос: что же бизнес-сообщество и организации извлекают из КСО? То есть – что они играют от участия в практике КСО? Авторы исследования выделяют узкий и широкий подходы к экономическому обоснованию КСО. Узкий состоит в том, что КСО имеет положительное влияние на финансовые показатели фирмы. Широкий взгляд на экономическое обоснование учитывает устойчивое развитие и необходимость сближения между экономическими целями фирмы и социальными целями общества.

На непосредственный анализ дефиниций направлено третье по цитируемости исследование Dahlsrud [13], в котором было проанализировано 37 определений КСО (27 авторов, период времени – с 1980 по 2003 год). Определения КСО анализировались по пяти аспектам (частота встречаемости): экологический, экономический, социальный аспекты, добровольность, учет интересов заинтересованных сторон. Чаще всего в определениях КСО встречаются такие составляющие КСО, как учет интересов заинтересованных сторон, социальный аспект, а относительно реже – экологический. Основной вывод исследования состоит в следующем: путаница в понятиях КСО заключается не в том, как определяется КСО, а в том, как выглядит определение в контексте.

Поэтому от анализа определений необходимо переходить к пониманию того, как КСО социально конструируется в конкретном контексте. «Прояснение смысла терминов, используемых в научной литературе, не является только схоластической задачей» [17, с. 90]. Подобная неоднозначность создает определенные трудности в понимании сущности этого феномена и практическом применении принципов КСО.

Значительный вклад в систематизацию представлений о КСО вносит исследование Aguinis и Glavas [14]. В отличие от ранее опубликованных обзоров, результатом исследования является интеграция большого объема гетерогенной информации по КСО (588 журнальных статей и

Таблица 1

Рейтинг публикаций по количеству цитирований за 2008–2018 гг.

Название статьи	Авторы	Год публикации	Количество цитирований	Область исследования (журнал)
«Implicit» and «explicit» CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility [11]	Matten, Dirk; Moon, Jeremy	2008	1267	Business & Economics (Academy of Management Review)
The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice [12]	Carroll, Archie B.; Shabana, Kareem M.	2010	843	Business & Economics (International Journal of Management Reviews)
How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions [13]	Dahlsrud Alexander	2008	839	Business & Economics; Environmental Sciences & Ecology (Corporate Social Responsibility and Environmental Management)
What we know and don't know about corporate social responsibility: a review and research agenda [14]	Aguinis Herman; Glavas Ante	2012	782	Business & Economics; Psychology (Journal of Management)
The new political role of business in a globalized world: a review of a new perspective on CSR and its implications for the firm, governance, and democracy [15]	Scherer, Andreas Georg; Palazzo, Guido	2011	548	Business & Economics (Journal of Management Studies)
Maximizing business returns to corporate social responsibility (CSR): the role of CSR communication [16]	Du Shuili; Bhattacharya C.B.; Sen, Sankar	2010	535	Business & Economics (International Journal of Management Reviews)

102 книги) из разных областей знания на основе авторской модели для синтеза работ на институциональном, организационном и индивидуальном уровнях анализа. Кроме этого, данный обзор раскрывает критические пробелы в знаниях и конкретные направления для будущих исследований, чем, в том числе, определяется интерес к данному исследованию.

Исследование Scherer и Palazzo [15] посвящено «политической концепции» КСО в условиях глобализации в дополнение к более распространенной экономической концепции КСО. «Политическая» КСО предполагает расширенную модель управления, при которой коммерческие фирмы вносят свой вклад в глобальное регулирование и предоставление общественных благ. Эти идеи могут обогатить теорию фирмы более сбалансированным взглядом на политическую и экономическую ответственность в глобализованном мире.

Следующим этапом нашего исследования было выявление тематических направлений в

исследовании КСО. Для этого с помощью программы VOSviewer была построена ментальная карта терминов. При построении карты VOSviewer извлекает термины из аннотаций и ключевых слов статей и добавляет их в единый текстовый корпус. Одним из условий поиска было задано упоминание термина в тексте не менее 30 раз.

Таким образом программой было выделено 3 кластера, окрашенных в разные цвета, объединенных совместностью применения терминов. Чем больше узел в кластере, тем чаще употребляется этот термин (рис. 2).

На основе встречаемости различных терминов в кластерах им были даны условные названия (табл. 2).

Программное обеспечение VOSviewer позволяет не только создать ментальную карту терминов, но и отразить хронологические изменения в их использовании. Синим цветом обозначаются более ранние термины, желтым – появившиеся недавно (рис. 3).

Таблица 3

Характеристика кластеров

Кластер	Условное название	Самая цитируемая статья в кластере	Количество статей в кластере
1	Концептуальные основы КСО (синий)	«Implicit» and «explicit» CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility [11]	40
2	Социальное влияние КСО и взаимодействие со стейкхолдерами (зеленый)	The relationship between corporate social responsibility and shareholder value [21]	16
3	Виды КСО и отчетность (фиолетовый)	Corporate social responsibility: a process model of sensemaking [22]	15
4	Продвижение концепции КСО (оранжевый)	Using corporate social responsibility to win the war for talent [23]	11

Основополагающими и наиболее востребованными являются исследования Margolis, Walsh (2003) [18] и Orlitzky, Schmidt, Rynes (2003) [19], которые изучали взаимосвязь КСО и финансовых результатов деятельности организации. Эта проблема является одной из самых неоднозначных в предметной области КСО.

В работе Margolis, Walsh было проанализировано 127 исследований, обобщение которых показывает наличие преимущественно положительной связи и множество свидетельств положительного влияния социальных показателей компании на ее финансовые показатели. К таким же выводам приходят и Orlitzky, Schmidt, Rynes на основе метаанализа 52 исследований (33 878 наблюдений). Объясняется это тем, что «первые исследования такого рода проводились для того, чтобы подготовить научное обоснование эффективности реализации принципов КСО и убедить управленцев в существовании весомой финансовой выгоды от инвестирования в общественно- и экологоориентированные проекты и направления» [20].

Тем не менее Margolis, Walsh делают вывод, что не все так однозначно. Между социальными и финансовыми целями существует фундаментальное противоречие, и корпоративное участие может усугубить проблемы или даже создать новые, одновременно снижая эффективность компаний как экономических инструментов [18].

Визуализация кластеров анализируемых публикаций позволяет увидеть фамилии авторов, чьи работы оказали наибольшее влияние на развитие представлений о КСО в хронологическом порядке (вертикальное расположение), а также можно увидеть взаимосвязи между кластерами.

На первом месте по количеству статей стоит кластер «Концептуальные основы КСО». Исследования, объединенные в этот кластер, направлены на рассмотрение сущности социальной ответственности, эволюцию представлений о КСО, анализ теорий развития КСО (табл. 3).

Исследования во втором кластере обращают внимание на восприятие концепции КСО в обществе и анализируют поведение потребителей, отношение к бренду, позиционирование предприятий, проводят исследования мнений о социальной ответственности среди стейкхолдеров и т.д.

В третьем кластере рассматриваются следующие проблемы: устойчивое развитие, индексы отчетности, экологическая направленность, социальная направленность отчетов, благотворительность как механизм КСО и т.д.

Последний кластер объединяет исследования, связанные с влиянием КСО на местное сообщество и его реакцию: готовность населения к социальной ответственности, социальная активность, оптимизация социальной ответственности под нужды местного сообщества, продвижение и популяризация социальной ответственности среди населения, изучение мнений местного сообщества о КСО в разных регионах, различия социальной ответственности в зависимости от местонахождения компании и т.д.

Заключение

Академическая публикационная активность по проблемам КСО во всем мире неуклонно возрастает, что свидетельствует о повышающейся значимости этой области знания. Самый большой вклад в развитие научных представлений о КСО вносят ученые, работающие в университетах США и Великобритании. На третьем месте находятся Испания и различные университеты Европы.

Анализ пяти наиболее цитируемых публикаций по проблемам КСО за период с 2008 по 2018 год показал, что самыми резонансными и дискуссионными темами являются: развитие концепций КСО в их институциональном и социальном контексте; влияние КСО на финансовые показатели деятельности; влияние глобальных изменений и политических факторов на роль КСО.

Программные средства VOSviewer и CitNet-Explorer позволили агрегировать исследования КСО в тематические кластеры. Кластеризация и визуализация 4238 статей и обзоров с помощью программы VOSviewer выявили 3 группы исследований: концептуальные основы социальной ответственности бизнеса; социальное влияние и восприятие КСО различными субъектами; взаимосвязь КСО с финансовыми показателями, отчетность по КСО.

Данная кластеризация была дополнена группировкой 100 самых рейтинговых (из 4238 документов) исследований с помощью инструментов CitNetExplorer. Изучение теоретических основ КСО является самым значимым направлением (как и кластер, выявленный с помощью программы VOSviewer). Вторым по значимости является кластер, объединяющий исследования по проблемам восприятия концепции КСО различными стейкхолдерами. Исследования третьего кластера (виды КСО и отчетность) являются наиболее актуальными в настоящее время, так как появляются новые требования и стандарты, которые необходимо учитывать при подготовке нефинансовой отчетности (GRI Standards).

Перспективными являются исследования, связанные с развитием механизмов продвижения концепции КСО на различных уровнях, в том числе глобальном (четвертый кластер).

Исследование подтвердило целесообразность и результативность совместного применения инструментов поисковой интернет-платформы Web of Science, объединяющей базы данных публикаций, учитывающих взаимное цитирование, и программ визуализации и кластеризации (VOSviewer и CitNetExplorer). Преимущества использования этих инструментов анализа и визуализации особенно очевидны в случае необходимости обработки большого количества гетерогенной информации, выявления направлений и тенденций исследований.

Список литературы

1. Bowen H.R. Social responsibilities of the businessman. N.-Y.: Harper & Row, 1953. 266 p.
2. Озерникова Т.Г. Тенденции трансформации социальной ответственности бизнеса в условиях экономического кризиса // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет). 2010. № 4. С. 165–176.
3. Жойдик А.П. Развитие методов оценки корпоративной социальной ответственности российских компаний: Дис. ... канд. экон. наук. М., 2015. 198 с.
4. Якимова Е.М. Социальная и экономическая функции предпринимательской деятельности в отражении конституционно-правовых норм // Журнал российского права. 2018. № 9 (261). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-i-ekonomicheskaya-funktsii-predprinimatelskoy-deyatelnosti-v-otrazhenii-konstitutsionno-pravovyh-norm> (дата обращения: 26.03.2019).
5. Метелева Е.Р. Роль корпоративной социальной политики в обеспечении благосостояния общества // Материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. «Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов». Иркутск, 2018. Ч. 1. С. 320–326.
6. Российский союз промышленников и предпринимателей. Нефинансовая отчетность. URL: <http://rspp.ru/simplepage/475>.
7. Сорокина Е.М., Дубровская Е.И. Современное состояние отчетности в области устойчивого развития // Baikal Research Journal. 2012. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-otchetnosti-v-oblasti-ustoychivogo-razvitiya> (дата обращения: 26.03.2019).
8. Социальная хартия российского бизнеса [Электронный ресурс] / Российский союз промышленников и предпринимателей. URL: <http://www.rspp.ru/simplepage/474>.
9. Горошилов А.А., Карибов А.П. Эволюция концепции социальной ответственности бизнеса // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология. 2007. № 11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-konceptsii-sotsialnoy-otvetstvennosti-biznesa> (дата обращения: 26.03.2019).
10. Elkington J. Towards the sustainable corporation: win-win-win business strategies for sustainable development // California Management Review. 1994. № 36 (2). P. 90–100.
11. Matten D., Moon J. «Implicit» and «explicit» CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility // Academy of Management Review. 2008. № 33 (2). P. 404–424.
12. Carroll A.B., Shabana K.M. The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice // International Journal of Management Reviews. 2010. Vol. 12. № 1. P. 85–105.
13. Dahlsrud A. How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions // Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2008. № 15 (1). P. 1–13.
14. Aguinis H., Glavas A. What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda // Journal of Management. 2012. Vol. 38. № 4. P. 932–968.
15. Scherer A.G., Palazzo G. The new political role of business in a globalized world: A review of a new perspective on CSR and its implications for the firm, governance, and democracy // Journal of Management Studies. 2011. № 48 (4). P. 899–931.
16. Du S., Bhattacharya C.B., Sen S. Maximizing business returns to corporate social responsibility (CSR): The role of CSR communication // International Journal of Management Reviews. 2010. № 12 (1). P. 8–19.
17. Метелева Е.Р. Определение ключевых терминов в социальной сфере // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2016. № 26 (1). С. 90–98.
18. Margolis J.D., Walsh J.P. Misery loves companies: Rethinking social initiatives by business // Administrative Science Quarterly. 2003. № 48 (2). P. 268–305.
19. Orlitzky M., Schmidt F.L., Rynes S.L. Corporate social and financial performance: A meta-analysis // Organization Studies. 2003. № 24 (3). P. 403–441.

20. Кежапкина О.В. О связи между корпоративной социальной ответственностью компании и ее финансовыми результатами // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2015. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-svyazi-mezhdu-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennostyu-kompanii-i-ee-finansovymi-rezultatami> (дата обращения: 26.03.2019).

21. Godfrey P.C., Merrill C.B., Hansen J.M. The relationship between corporate social responsibility and

shareholder value: An empirical test of the risk management hypothesis // Strategic Management Journal. 2009. № 30 (4). P. 425–445.

22. Basu K., Palazzo G. Corporate social responsibility: A process model of sensemaking // Academy of Management Review. 2008. № 33 (1). P. 122–136.

23. Bhattacharya C.B., Sen S., Korschun D. Using corporate social responsibility to win the war for talent // MIT Sloan Management Review. 2008. № 49 (2).

TRENDS IN THE RESEARCH OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: BIBLIOMETRIC ANALYSIS

T.G. Bakhmatova, T.B. Sambaeva

Baikal State University

The concept of corporate social responsibility is becoming increasingly influential in the global academic and business community, while remaining the subject of much debate. To understand the focus of research, science mapping with the help of bibliometric analysis tools is important, including the definition of clusters of publications, the most «influential» scientists, research structures, etc. The analysis of the structure and dynamics of corporate social responsibility research was conducted in March 2019 based on the database of Web of Science platform and CitNetExplorer, VOSviewer programs. The essential characteristics of corporate social responsibility in its modern sense are described. The most cited publications are analyzed, the most significant areas (clusters) of research and debatable problem fields are specified. The authors also identify some promising areas of research on corporate social responsibility in world academic science related to new requirements and standards and to the need of involving small and medium-sized businesses in social responsibility, as well as mechanisms to promote the concept. The use of bibliometrics instruments confirmed their effectiveness in analyzing a large body of data for showing trends and prospects for scientific research.

Keywords: corporate social responsibility, bibliometric analysis, Web of Science, VOSviewer and CitNetExplorer, cluster.

УДК 339.564

АНАЛИЗ ЭКСПОРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИДЕРОВ РОССИЙСКОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ

© 2019 г. *М.Л. Горбунова, Г.А. Абрамова, Е.А. Воронина, А.А. Горошков*

Горбунова Мария Лавровна, д.э.н.; доц.; заведующий кафедрой мировой экономики и таможенного дела
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
gorbunova@iee.unn.ru

Абрамова Галина Алексеевна, ассистент кафедры мировой экономики и таможенного дела
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
marina_nnnn@mail.ru

Воронина Елена Александровна, ассистент кафедры мировой экономики и таможенного дела
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
wwonko@mail.ru

Горошков Андрей Александрович, старший преподаватель кафедры мировой экономики
и таможенного дела Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
goroshkov0966@mail.ru

Статья поступила в редакцию 20.05.2019

Статья принята к публикации 26.07.2019

Авторы оценивают результаты деятельности ведущих российских экспортеров машиностроительной продукции с 2013 по 2017 г., опираясь на рейтинг еженедельника «Эксперт» 200 крупнейших компаний-экспортеров России. Основные выводы исследования следующие. Во-первых, доля общей выручки машиностроительных компаний в выручке всех предприятий рейтинга растет на фоне процессов концентрации – сокращения количества представленных компаний и сужения их регионального представительства. Во-вторых, в течение периода наблюдений доля компаний с ростом выручки год к году увеличивается. В-третьих, доля экспорта в выручке, а следовательно степень интернационализации машиностроительных компаний относительно низкая. В-четвертых, товарная диверсификация участников рейтинга выше географической, что обусловлено характером отрасли.

Ключевые слова: машиностроение, экспорт, сырьевой экспорт, товарно-географическая диверсификация.

Введение

Машиностроение – важнейшая отрасль экономики России, в ней накоплен долгосрочный, трудно воспроизводимый в малых и средних национальных производственных контекстах технологический и человеческий капитал. Одним из негативных последствий перехода страны к рыночной экономике и либерализации ее внешней торговли явилось закрепление сырьевой специализации России в мировой экономике. Вместе с тем сырьевые отрасли являются капиталоемкими и часто не обеспечивают необходимое количество высококвалифицированных рабочих мест, что обуславливает необходимость модернизации российской экономики в направлении увеличения удельного веса сырьевых отраслей, ведущей из которых и является машиностроительный комплекс. Обеспечиваемый за счет этого рост высокотехнологичной и наукоемкой продукции, характеризующейся высокой добавленной стоимостью, является залогом формирования устойчивых неценовых преимуществ и способствует развитию отраслей – потребителей продукции маши-

ностроения. В таких условиях особенно важно изучать машиностроительные компании, занимающие ведущие позиции в российском экспорте и подтверждающие тем самым свою международную конкурентоспособность.

Таким образом, целью исследования является изучение структурных параметров экспорта лидеров российского машиностроения, связанных в первую очередь с изменением экспортной выручки и ее доли в общих доходах предприятий и со сдвигами в товарно-географической диверсификации. Кроме того, для ряда параметров можно оценить влияние экономических санкций стран Запада на экспорт российского машиностроения, с учетом того, что уже их первая волна затронула вывоз продукции оборонно-промышленного комплекса страны.

1. Обзор исследований конкурентного потенциала российского машиностроения на внешних рынках

Устойчивый экспорт машиностроительной продукции – показатель уровня развития любой национальной экономики. В формирование и

развитие российского машиностроения были вложены значительные ресурсы, что позволяет ему сохранять международную конкурентоспособность в ряде сегментов, несмотря на существенную либерализацию внешней торговли страны, связанную и с переходом к рыночной экономике в начале 1990-х гг., и со вступлением страны в ВТО в 2012 г., и с появлением новых глобальных производителей в первую очередь в азиатских странах. Таким образом, с самого начала периода реформ российское машиностроение было вовлечено в процессы структурных преобразований и модернизации [1–4].

По мнению Н.А. Дубровиной и О.С. Чурмеевой [1], ключевой проблемой российского машиностроения является недофинансирование инновационных процессов в отрасли, что ведет не только к снижению конкурентоспособности предприятий и их продукции, но и к устареванию материально-технической базы и к дефициту высококвалифицированных кадров.

В работе В.Ю. Кононовой, С.М. Заверского и Д.А. Плеханова [2] обращается внимание на важность консолидации машиностроительной отрасли в целях формирования конкурентоспособных на международном уровне бизнес-структур, сопоставимых по масштабам выручки с глобальными лидерами. В более позднем исследовании К.А. Фролова [4] подтверждается положительное влияние данных структурных преобразований на рост экспорта продукции российского машиностроения. Процессы консолидации российского машиностроения и других отраслей неразрывно связаны с формированием кластеров – элементов национальных конкурентных преимуществ страны на внешнем рынке [5]. А.Н. Елецкий, К.Н. Мищенко [6] полагают, что в России достаточно хорошо развиты кластеры в сфере автомобилестроения, судостроения, станкоинструментальной промышленности, а также кластер высоких технологий и инжиниринга.

Экспорт машиностроительной продукции важен для развития самой отрасли [7, 8], так как формирует спрос на инновационные товары и создает финансовую базу для технологической модернизации. Кроме того, именно расширение продаж машиностроительных компаний на внешних рынках является одним из ключевых направлений диверсификации товарной структуры российского экспорта и повышения его несырьевой неэнергетической составляющей [8–10]. Ю.А. Савинов, А.В. Абрамова [11], анализируя статистику глобальной торговли машинами и оборудованием, выявили, что в экспорте России преобладает продукция общего и энергетического машиностроения, а также авиатех-

ника, в то время как доля электронного и электротехнического оборудования остается низкой. Данные авторы также выявили, что динамика российского экспорта обусловлена общей конъюнктурой глобальных рынков продукции машиностроения.

Авторы настоящей статьи полагают, что, несмотря на существующие исследования по проблематике экспорта машиностроительной продукции, структурные показатели деятельности лидеров отрасли на внешних рынках могут быть изучены более детально.

2. Экспорт ведущих российских машиностроительных компаний в 2013 – 2017 гг.

Авторы используют в качестве объекта исследования рейтинг 200 ведущих экспортеров РФ делового еженедельника «Эксперт» с 2015 по 2018 г.¹, в котором приведены следующие показатели:

- название предприятия;
- место в основном рейтинге, исходя из размера выручки, место в рейтинге несырьевых экспортеров (определялось по разным методикам с 2017 г. на основе данных по предприятиям с долей несырьевого экспорта более 50% от общего объема экспорта);
- отрасль предприятия;
- регион предприятия;
- объем экспорта во все страны (за исключением стран ЕАЭС) в млн долл. и динамика за год, %;
- доля экспорта в выручке, % (с 2016 г. с пропусками);
- доля несырьевого экспорта в выручке, % (несколько методик с 2016 г. с пропусками);
- количество стран-импортеров в 2017 г. и его динамика за год (ед.) (с пропусками);
- количество 4-значных товарных позиций (ТН ВЭД) в 2017 г. и его динамика за год (ед.) (с пропуском в 2016 г.).

Из методических комментариев к рейтингу следует: (1) по некоторым предприятиям данные скорректированы из-за уточнения структуры холдинга или обновления данных; (2) ряд компаний предоставили данные, включающие экспорт в ЕАЭС [12]. На базе рейтинга подготовлен ряд сопроводительных статей, в которых исследуются общие и отраслевые вопросы интернационализации российских компаний – как ведущих [13–18], так и представителей малого бизнеса [19]. Отличие данной статьи в том, что авторы проводят анализ только машиностроительной отрасли, охватывая весь период наблюдений.

Таблица 1

Структурные характеристики выборки ведущих машиностроительных экспортеров России в 2013–2017 гг.

Показатель	2013*	2014	2015	2016	2017
Количество машиностроительных предприятий, ед.	23	23	33	26	21
Доля в общем рейтинге, %	–	11.5	16.5	13	10.5
Суммарная выручка машиностроительных предприятий в рейтинге, млн долл.	6677.3	6502.8	8498.8	7284.4	10869.2
Доля в общем рейтинге, %	1.70	1.71	3.17	3.60	3.96
Темп прироста суммарной выручки предприятий машиностроения в рейтинге, %	–	–2.61	30.69	–14.29	49.21
Суммарная выручка 200 экспортеров России, млн долл. (справочно)	393027.8	381128.3	268208	202573.6	274502.5
Темп прироста суммарной выручки 200 экспортеров России, % (справочно)	–	–3.03	–29.63	–24.47	35.51
Количество машиностроительных предприятий с ростом экспортной выручки, ед.	–	13	17	14	15
Доля в группе машиностроительных компаний, %	–	56.52	51.52	53.85	71.43
Общее количество предприятий рейтинга с ростом экспортной выручки, ед. (справочно)		107	48	82	156
Доля в общем числе компаний рейтинга, % (справочно)		53.5	24	41	78

* Данные 2013 г. являются базовыми для рейтинга 2014 г., сам рейтинг предприятий не составлялся, что не дает возможности рассчитать относительные показатели.

С точки зрения определения принадлежности к машиностроительному комплексу, рейтинги за разные годы отличаются. В рейтинге 2015 г. (представлены данные за 2013 и 2014 г.) отдельно выделены предприятия приборостроения и науки, во всех более поздних рейтингах включенные в машиностроение, для обеспечения однородности и сопоставимости рейтингов авторы включили компании этих отраслей в машиностроительный комплекс в 2015 г. Кроме того, государственная корпорация «Росатом» в первом рейтинге 2015 г. была отнесена к машиностроению, а во всех последующих рейтингах компания обозначена как многоотраслевой концерн, авторы сохранили эту начальную принадлежность.

Отраслевое распределение предприятий выборки представлено в таблице 1.

Данные таблицы 1 показывают: несмотря на то, что доля машиностроительных предприятий рейтинга в количественном отношении более 10%, доля в суммарной выручке не превышает 4%. Однако данный показатель показывает устойчивый рост в течение всего периода наблюдений, таким образом, влияние неблагоприятной конъюнктуры рынков сырья оказывается более значимым, чем санкции в отношении экспорта продукции оборонно-промышленного комплекса.

Выведенные на рис. 1 показатели прироста суммарной выручки показывают, что ведущие экспортеры машиностроительной продукции имели в течение всего периода наблюдений опережающие темпы прироста. Первый год после введения санкций – 2015 г. – явился своего рода годом противофазы для машиностроительных компаний в рейтинге по отношению к совокупной картине, в то же время в остальные периоды очевидно, что динамика экспортной выручки машиностроительных компаний соответствует общей ситуации, что заставляет предположить, что макроэкономические факторы оказывают влияние на результаты рассматриваемых компаний.

Данные рисунка 2 показывают, что за исключением успешного для всего российского экспорта 2017 г. для машиностроения характерна большая доля компаний, демонстрирующих рост экспортной выручки к предыдущему году по сравнению со всеми участниками рейтинга.

Региональное распределение экспортеров отражено в таблице 2. В рейтинге представлены 16 из 85 субъектов РФ, однако только у 11 регионов предприятия присутствуют в рейтинге по два и более года. Региональным лидером совокупного экспорта машиностроения является г. Москва, абсолютная величина общей

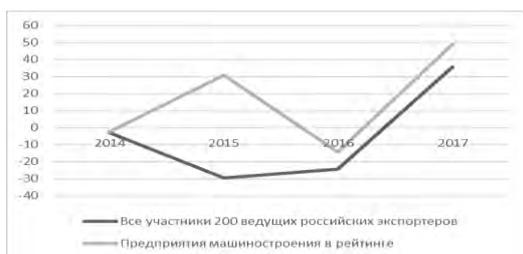


Рис. 1. Темпы прироста суммарной выручки экспортеров, %

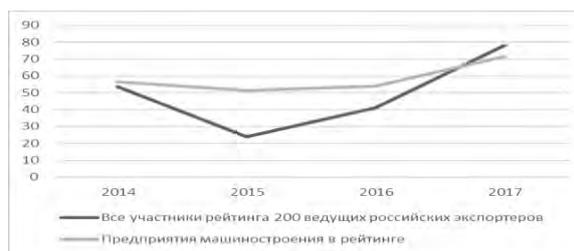


Рис. 2. Доля компаний с ростом экспортной выручки, %

Таблица 2

Региональное распределение ведущих экспортеров машиностроительной отрасли

Регионы (в алфавитном порядке)	2014	2015	2016	2017
	Количество предприятий, ед.			
Архангельская область	1	–	–	–
Владимирская область	–	1	–	–
Вологодская область	–	1	–	–
Калининградская область	–	1	–	–
Калужская область	–	1	1	1
Краснодарский край	1	–	–	–
г. Москва	8	10	13	12
Московская область	4	6	4	2
Нижегородская область	1	1	1	1
Пермский край	1	–	–	1
Республика Бурятия	1	1	1	–
Республика Татарстан	–	2	1	1
Самарская область	2	2	1	1
Санкт-Петербург	3	3	2	1
Свердловская область	–	1	1	–
Ставропольский край	1	1	1	1
Тульская область	–	2	–	–
Всего предприятий	23	33	26	21
	Выручка ведущих экспортеров машиностроения, млн долл.			
Архангельская область	168.9	–	–	–
Владимирская область	–	118.4	–	–
Вологодская область	–	48.2	–	–
Калининградская область	–	62.2	–	–
Калужская область	–	108.6	57.5	243.3
г. Москва	4135.4	5442.3	5141.4	8187.60
Московская область	1190.4	1215.1	1152.6	1287.10
Нижегородская область	253.1	187	120.6	111.6
Пермский край	61.3	–	–	143.6
Республика Бурятия	200.2	124.1	143.2	–
Республика Татарстан	–	221.9	178.1	190.9
Самарская область	176.1	147.2	82.5	96.9
Санкт-Петербург	237.5	450.9	262.2	514.4
Свердловская область	–	96.7	79.6	–
Ставропольский край	79.9	66.9	66.7	93.8
Тульская область	–	209.3	–	–
Всего предприятий	6502.8	8498.8	7284.4	10869.2
	Доля в выручке ведущих экспортеров машиностроения, %			
Архангельская область	2.67	–	–	–
Владимирская область	–	1.39	–	–
Вологодская область	–	0.57	–	–
Калининградская область	–	0.73	–	–
Калужская область	–	1.28	0.79	2.24
г. Москва	65.29	64.04	70.58	75.33
Московская область	18.79	14.30	15.82	11.84
Нижегородская область	4.00	2.20	1.66	1.03
Пермский край	0.97	–	–	1.32

Окончание таблицы 2

Регионы (в алфавитном порядке)	2014	2015	2016	2017
	Доля в выручке ведущих экспортёров машиностроения, %			
Республика Бурятия	3.16	1.46	1.97	–
Республика Татарстан	–	2.61	2.44	1.76
Самарская область	2.78	1.73	1.13	0.89
Санкт-Петербург	3.75	5.31	3.60	4.73
Свердловская область	–	1.14	1.09	–
Ставропольский край	1.26	0.79	0.92	0.86
Тульская область	–	2.46	–	–
Всего предприятий	100	100	100	100

выручки представляющих ее предприятий к концу периода наблюдений – 2017 г. – увеличилась в два раза, а ее удельный вес в совокупных доходах всех участников рейтинга вырос с 64 до 75%. Это обусловлено не только тем, что столица уже является регионом регистрации для крупных государственных компаний и для головных представительств многонациональных корпораций, не только успехами предприятий на внешних рынках, но и тем, что для ряда предприятий, среди которых – Вологодский оптико-механический завод (концерн «Швабе») и холдинг «Вертолеты России», Москва стала к 2017 г. регионом регистрации, что привело к исчезновению в рейтинге Вологодской области и Республики Бурятия. Исходя из материалов рейтинга, в Москве зарегистрирована дочерняя компания Samsung Electronics Co. – «Самсунг электроникс рус Калуга».

Вторым по величине экспортным потенциалом машиностроения обладает Московская область: объем вывозимой продукции предприятий региона относительно стабилен в абсолютном выражении, но упал в относительном выражении почти в 1.6 раза. В Калужской области, Пермском и Ставропольском краях, г. Санкт-Петербурге выручка наиболее крупных экспортёров в абсолютном выражении выросла, в то время как в Нижегородской, Самарской и Свердловской областях, Республике Татарстан – сократилась.

Количество дочерних компаний ведущих многонациональных корпораций отрасли увеличилось с одной до четырех: все четыре периода наблюдений в рейтинге присутствует «ЛГ электроникс рус» (LG Electronics). В 2017 г. лидером данной группы компаний стала «Фольксваген груп рус» с экспортной выручкой в 243.3 млн долл., далее следуют «Рено Россия» (выручка – 118.1 млн долл.), «Самсунг электроникс рус Калуга» (выручка – 106.7 млн долл.), «ЛГ электроникс рус» с выручкой 82.2 млн долл. завершает рейтинг.

Перейдем к анализу товарно-географической диверсификации ведущих экспортёров машиностроения, входивших в рейтинг еженедельника «Эксперт» в 2015–2018 гг., и построим диаграммы распределения изменения их экспорт-

ной выручки, количества стран и экспортируемых товарных позиций (рис. 3–6).

Данные рис. 3 показывают, что за исключением показателя роста выручки 2016 г. к 2015 г. наиболее характерным для ведущих российских машиностроительных экспортёров являлся рост выручки более чем на 60%. Во все периоды наблюдений количество компаний с ростом выручки было большим, чем количество компаний с падением выручки. По расчётам авторов, если в период с 2014 по 2016 г. доля машиностроительных компаний с ростом выручки находилась в интервале 55–57%, то в 2017 г. показатель достиг 71%. Данные позволяют сделать предположение о том, что именно на 2016 г. пришелся пик воздействия приостановки закупок западными странами продукции российского ОПК, что, по мнению авторов, связано с тем, что в 2015 г. сохранялась инерция получения выручки от контрактов, заключенных до санкций. С определенной осторожностью можно сказать, что уже в 2017 г. предприятия машиностроения смогли адаптироваться к новой ситуации, так как доля предприятий с ростом выручки заметно увеличилась.

Данные рисунка 4 показывают, что для ведущих экспортёров машиностроения характерна относительно низкая ориентация на внешние рынки, которая сокращается, так как по данным рисунка видно, как поступательно увеличивается удельный вес компаний с долей экспорта в выручке в интервалах 0–5 и 5–10%. Это позволяет сделать вывод о том, что экспортёрами являются компании, успешные на российском рынке, и интернационализация для них не является первичной задачей, несмотря на то, что экспортная общая выручка предприятий растет.

Наиболее экспортно ориентированной в рейтинге является компания «ИРЭ-Полус» – крупнейший в России производитель лазеров – доля экспорта в выручке предприятия колеблется в течение всего периода наблюдений около 90%, высокую долю экспорта в выручке (более 50%) имеет также Центр технологии судостроения и судоремонта, входивший в рейтинги 2015–2017 гг., и, по всей вероятности, АО «Рособо-

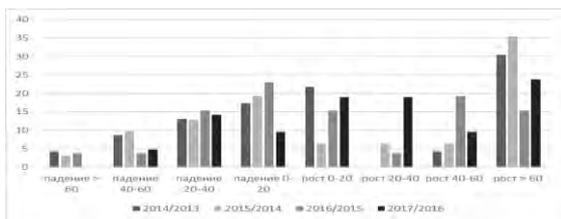


Рис. 3. Распределение ведущих российских машиностроительных компаний по темпам изменения экспортной выручки, % (нормировано по числу компаний)

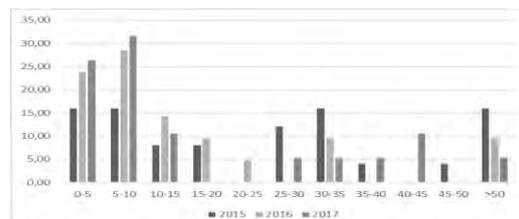


Рис. 4. Распределение ведущих российских машиностроительных компаний по доле экспорта в выручке, % (нормировано)

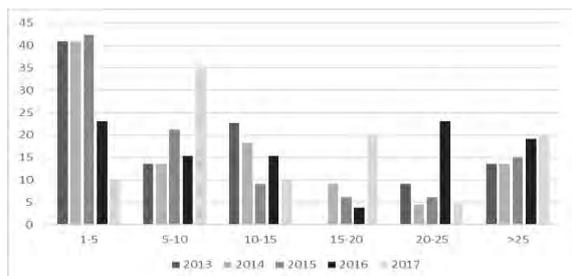


Рис. 5. Распределение ведущих российских машиностроительных компаний по количеству стран-импортеров, % (нормировано)

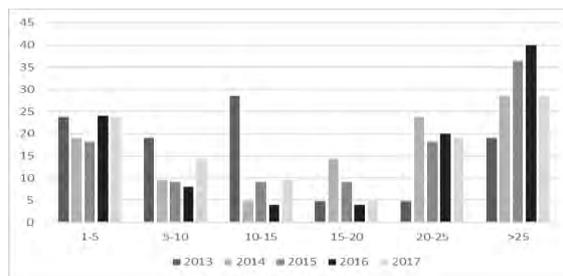


Рис. 6. Распределение ведущих российских машиностроительных компаний по количеству экспортируемых товарных позиций, % (нормировано)

ронэкспорт», представившее данные по показателю (95.6%) только в 2016 г.

Рейтинг позволяет оценить степень товарной и географической диверсификации ведущих российских экспортеров, в том числе и машиностроительных компаний. Данные рисунка 5 показывают, что географическая диверсификация ведущих машиностроительных компаний меняется во времени. В начале периода наблюдений – 2013–2015 гг. – наиболее характерным является количество внешних рынков от 1 до 5, в эту группу вошли 40% участников рейтинга, в то время как в 2016 г. равное количество участников присутствует на 1–5 рынках и на 20–25 рынках, а в 2017 г. вперед вырвалась группа компаний, присутствующих на 5–10 рынках. Можно предположить, что именно эта группа компаний и обеспечила рост удельного веса компаний с ростом выручки.

По итогам анализа показателей присутствия ведущих российских машиностроительных компаний на внешних рынках можно сделать вывод о том, что в изменении их экспортных показателей не прослеживается существенная связь с санкциями.

Данные рисунка 6 позволяют судить о товарной диверсификации экспорта – здесь мы видим нелинейное распределение: высока доля компаний, которые экспортируют более 25 товарных позиций, далее следуют слабодиверсифицированные экспортеры, количество вывозимых позиций которых не превышает 5 ед.

Заключение

Вывоз машиностроительной продукции – важная составляющая российского несырьевого неэнергетического сектора. Его лидеры принадлежат к оборонно-промышленному комплексу, судо- и авиастроению, которые были сформированы преимущественно в советское время и модернизированы в период экономического роста 2000–2008 гг. Кроме того, к числу крупных экспортеров относятся производители автомобилей и крупной бытовой техники, созданные на базе иностранных инвестиций, привлеченных потенциалом внутреннего рынка. Результаты экспортной деятельности машиностроительных компаний в 2013–2017 гг. обнадеживают: доля их в общей выручке предприятий рейтинга растет, а внутри выборки увеличивается доля предприятий с ростом выручки год к году.

Примечание

1. Эксперт. Рейтинг 200 крупнейших компаний-экспортеров России (<https://expert.ru/dossier/story/rating200/>). Таблицы 1, 2 и рисунки 1–6 составлены авторами на основе материалов специальных докладов «Российский экспорт» 2015–2018 гг. (еженедельник «Эксперт», www.expert.ru).

Список литературы

1. Дубровина Н.А., Чурмеева О.С. Влияние санкций на развитие отечественного машиностроения // Вектор науки Тольяттинского государственного уни-

верситета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 1 (24). С. 24–29.

2. Кононова В.Ю., Заверский С.М., Плеханов Д.А. Условия формирования глобально конкурентоспособных промышленных компаний в России // Современная конкуренция. 2008. № 5 (11). С. 73–85.

3. Кудрявцева О.В., Маликова О.И. Перспективы развития российского энергетического машиностроения // Вестник Чувашияского университета. 2013. № 4. С. 342–349.

4. Фролов К.А. Анализ тенденций развития процессов глобализации в экспорте машиностроительного комплекса // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. № 5 (44). С. 87–89.

5. Портер М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран / Пер. с англ., под ред. и с предисл. В.Д. Щетинина. М.: Международные отношения, 1993. 896 с.

6. Елецкий А.Н., Мищенко К.Н. Повышение экспортного потенциала и геоэкономических позиций Ростовской области посредством кластеризации машиностроения // Российский внешнеэкономический вестник. 2016. № 5. С. 57–70.

7. Гурьянов А.С. Необходимость повышения конкурентоспособности российской машинно-технической продукции на мировом рынке // Российский внешнеэкономический вестник. 2015. № 11. С. 76–85.

8. Русаков И.А. Обоснование необходимости развития экспорта продукции отечественного машиностроения // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2011. № 2 (36). С. 161–163.

9. Спартак А.Н. Перспективные направления экспортной специализации России // Российский внешнеэкономический вестник. 2016. № 4. С. 3–10.

10. Ключков В.В., Данилин М.Н. Проблемы замещения выпадающих доходов экономики России от экспорта энергоресурсов при смене технологических укладов в энергетике // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. Т. 11. № 47 (332). С. 40–52.

11. Савинов Ю.А., Абрамова А.В. Международная торговля машинами и оборудованием: динамика и структура // Российский внешнеэкономический вестник. 2017. № 1. С. 32–47.

12. Эксперт. Рейтинг 200 крупнейших компаний-экспортеров России. Режим доступа: <https://expert.ru/dossier/story/rating200/> (дата обращения: 10.05.2019).

13. Жога Г., Кузнецов П., Могильникова А. Последний год экспортного спада // Эксперт. 2017. № 39. С. 78–90.

14. Ивантер А., Могильникова А., Перечнева И. Топ-200 из нашей песочницы // Эксперт. 2018. № 39. С. 66–78.

15. Снег М. Что мы можем предъявить миру [Электронный ресурс] // Эксперт. 2016. № 38–39. Режим доступа: <https://expert.ru/expert/2016/38/chtomu-mozhem-pred-yavit-miru/> (дата обращения: 10.05.2019).

16. Снег М., Хохлов А. Караван ускорил шаг // Эксперт. 2017. № 39. С. 73–77.

17. Хохлов А. Оттолкнулись от дна // Эксперт. 2018. № 39. С. 61–65.

18. Ульянова Е., Перечнева И. Машиностроительный экспорт: победа по очкам [Электронный ресурс] // Эксперт. 2016. № 38–39. Режим доступа: <https://expert.ru/expert/2016/38/mashinostroitelnyj-eksport-pobeda-po-ochkam/> (дата обращения: 10.05.2019).

19. Федюнина А. Микроэкономика экспорта // Эксперт. 2018. № 39. С. 79–81.

ANALYSIS OF EXPORT ACTIVITY OF LEADING RUSSIAN MACHINE-BUILDING COMPANIES

M.L. Gorbunova, G.A. Abramova, E.A. Voronina, A.A. Goroshkov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The authors evaluate the performance of the leading Russian machine-building exporters from 2013 to 2017, based on the rating of 200 largest exporting companies in Russia by the *Expert* weekly. The main findings of the study are as follows. First, the share of the total revenue of machine-building companies in the export revenue of all enterprises of the rating is growing, although the concentration processes such as reducing the number of represented companies as well as narrowing their regional representation take place. Secondly, during the observation period the share of companies with revenue growth increased year by year. Thirdly, the share of exports in the revenues (i.e. the degree of internationalization) of machine-building companies is relatively low. Fourth, product diversification of rating participants is higher than their geographic diversification due to the nature of the industry.

Keywords: machine-building industry, export, non-primary exports, product diversification, market diversification.

УДК 332.1 + 338.4

РАЗВИТИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ЦЕНОЗАВИСИМОГО ЭЛЕКТРОПОТРЕБЛЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ РОССИИ

© 2019 г.

А.П. Дзюба

Дзюба Анатолий Петрович, к.э.н.; старший научный сотрудник кафедры финансов, денежного обращения и кредита Южно-Уральского государственного университета, Челябинск
dzyuba-a@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 08.05.2019**Статья принята к публикации 26.07.2019*

Целью настоящего исследования является выполнение анализа и оценки экономической эффективности применения систем промышленного хранения электроэнергии в рамках территорий различных федеральных округов России. Проводится анализ параметров средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для двух вариантов графиков электропотребления: графиков с базовой нагрузкой электропотребления и графика с учетом применения системы промышленного хранения электроэнергии. На основе двух вариантов графиков для регионов, в которых расположены административные центры федеральных округов РФ, выполнено моделирование показателей средневзвешенной стоимости закупки электроэнергии. Моделирование выполнялось для двух вариантов почасового графика электропотребления, в категоризации по различным вариантам тарифов на поставку электроэнергии, которые прежде всего отличаются уровнями расчетного напряжения – ВН, СН1, СН2, НН. В результате исследования полученных ценовых параметров было выявлено различие цен на закупку электроэнергии, как в рамках различных федеральных округов, так и в рамках единых регионов, но для различных типов потребителей, подключенных к различным уровням расчетного напряжения, что позволило сделать вывод о различии параметров экономической эффективности применения систем промышленных накопителей электроэнергии. Оценка параметров общей экономии от применения систем промышленного хранения позволила выявить положительный экономический эффект для всех исследованных федеральных округов и категорий тарифов на закупку электроэнергии. Выполненный расчет простых сроков окупаемости инвестиций в создание систем хранения электроэнергии позволил выявить, что средний срок окупаемости вложений составляет 2.1 года, а максимальное значение из рассматриваемых категорий – 2.95 года, что подчеркивает эффективность применения систем промышленного хранения электроэнергии в качестве инструментов ценозависимого электропотребления для потребителей электроэнергии, действующих во всех федеральных округах России.

Ключевые слова: промышленные системы хранения электроэнергии, управление спросом на электропотребление, ценозависимое электропотребление, энергоэффективность, региональные энерготарифы, средневзвешенные цены на закупку электроэнергии, управление затратами на закупку электроэнергии, промышленная энергетика.

Введение

Одним из ключевых технологических трендов последнего десятилетия, наблюдающихся в странах мира, не обеспеченных собственными запасами энергетического сырья, является развитие технологий возобновляемых источников энергии (ВИЭ). Возобновляемую энергетику называют «регенеративной» или «зеленой», энергия вырабатывается из источников, которые формируются из процессов, постоянно происходящих в окружающей среде, и по человеческим масштабам являются неисчерпаемыми. Среди наиболее распространенных технологий возобновляемой энергетики – гидро-, ветро- и солнечная энергетика. Внедрение технологий возобновляемой энергетики показывает существенную динамику: так, по данным International Energy Agency, по состоянию на 2018 год доля возобновляемой энергетики в строительстве новых мощностей составляет 60% [1], а по

оценкам различных прогнозов, уже к 2030 году более трети объемов потребляемых энергоресурсов будут производиться из ВИЭ [2].

Развитие технологий возобновляемой энергетики привлекает значительное количество инвестиций в исследования как основных, так и смежных технологий. Так, по данным Bloomberg, в 2018 году объем глобальных инвестиций, направленных в «чистую энергию», составил более 332 млрд долларов [3]. Одними из ключевых смежных технологий ВИЭ являются технологии промышленного хранения электроэнергии, которые используются в едином комплексе с ветроэнергетическими и солнечными электростанциями и предназначены для аккумулирования больших объемов электроэнергии, вырабатываемой в периоды низкого суточного спроса на электропотребление, с последующей выдачей электроэнергии в сеть в периоды возрастания спроса [4, 5].

Традиционно технологии промышленного хранения электроэнергии используются в нескольких направлениях:

- применение в качестве бесперебойных источников электроснабжения на период краткосрочного ограничения подачи электроэнергии [6];
- обеспечение баланса активной и реактивной мощности в системах электроснабжения [7];
- регулирование частоты и напряжения в системах электроснабжения;
- повышение устойчивости работы сети электроснабжения в случае работы электроприемников с резкопеременной нагрузкой [8].

Постановка задачи

В условиях развития концепции «умных сетей» [9] (англ. Smart Grid), также называемых активно-адаптивными системами электроснабжения [10], у промышленных накопителей электроэнергии появилось новое свойство, позволяющее использование систем промышленного хранения электроэнергии в качестве устройств управления спросом на потребление электрической энергии. Управление спросом на потребление электрической энергии представляет собой инициативную форму экономического взаимодействия между электроэнергетической системой и потребителями электроэнергии в части искусственного выравнивания графиков электрической нагрузки на уровне энергосистемы с целью снижения предельных издержек на покрытие пиков неравномерности спроса и тарифов на поставку электроэнергии всем потребителям, действующим в рамках электроэнергетической системы.

Управление спросом на электропотребление реализуется посредством экономического стимулирования либо принудительного нормирования потребителей электроэнергии к изменению формы собственного графика спроса в конфигурации, наиболее оптимальной для энергосистемы [11]. Наиболее распространенным методом управления спросом является метод экономического стимулирования, отличающийся прежде всего низкими затратами на управление, а также позволяющий одновременно охватить большое количество объектов управления. Экономическое стимулирование потребителей к управлению спросом реализуется посредством формирования особенностей ценообразования в механизмах рынка электроэнергии, которые позволяют формировать почасовые цены на поставку электроэнергии, отражающие неравномерность характеристик спроса энергосистемы.

Оптовый и розничный рынки электроэнергии России в своей основе содержат механизмы

ценообразования, которые позволяют потребителям электроэнергии управлять собственными затратами на закупку электроэнергии посредством ценозависимого управления электропотреблением, реализуемым на основе изменения конфигурации графиков собственного спроса в зависимости от ценовых параметров рынка электроэнергии [12].

Графики спроса на электропотребление различных типов потребителей электроэнергии характерны неравномерностью, связанной с влиянием внутренних и внешних факторов на графики работы электропотребляющего оборудования (рис. 1).

Для большинства потребителей электроэнергии изменение конфигурации собственного графика электропотребления сопряжено с необходимостью изменения производственной программы всего предприятия и увеличением фонда оплаты труда за работу сотрудников в вечернее время, а также выходные дни. Одним из эффективных решений для ценозависимого управления электропотреблением без вмешательства во внутренние производственные процессы предприятия является применение устройств промышленного хранения электроэнергии.

Описание проблемы

Устройства промышленного хранения электроэнергии могут работать, заряжаясь как от централизованной электрической сети, так и в комбинированном составе с системами возобновляемых источников электроэнергии [13], как это представлено на рис. 2.

Как известно, основным фактором, ограничивающим внедрение технологий возобновляемых источников электроэнергии во всем мире, является высокая себестоимость вырабатываемой электроэнергии. По оценкам различных источников, доля дотаций на внедрение проектов ВИЭ в странах мира достигает до 80%, что позволяет стимулировать развитие технологий ВИЭ, постепенно делая их более доступными для массового потребителя [14]. Популяризация технологий ВИЭ и привлечение инвестиций в отраслевые исследования и позволяет постепенно снижать стоимость их производства, что постепенно приводит к возможности замены традиционных источников энергоснабжения возобновляемыми.

При принятии решений о реализации инвестиционного проекта по использованию возобновляемых источников электроэнергии потребитель электроэнергии производит сравнение стоимости электроэнергии, получаемой посред-

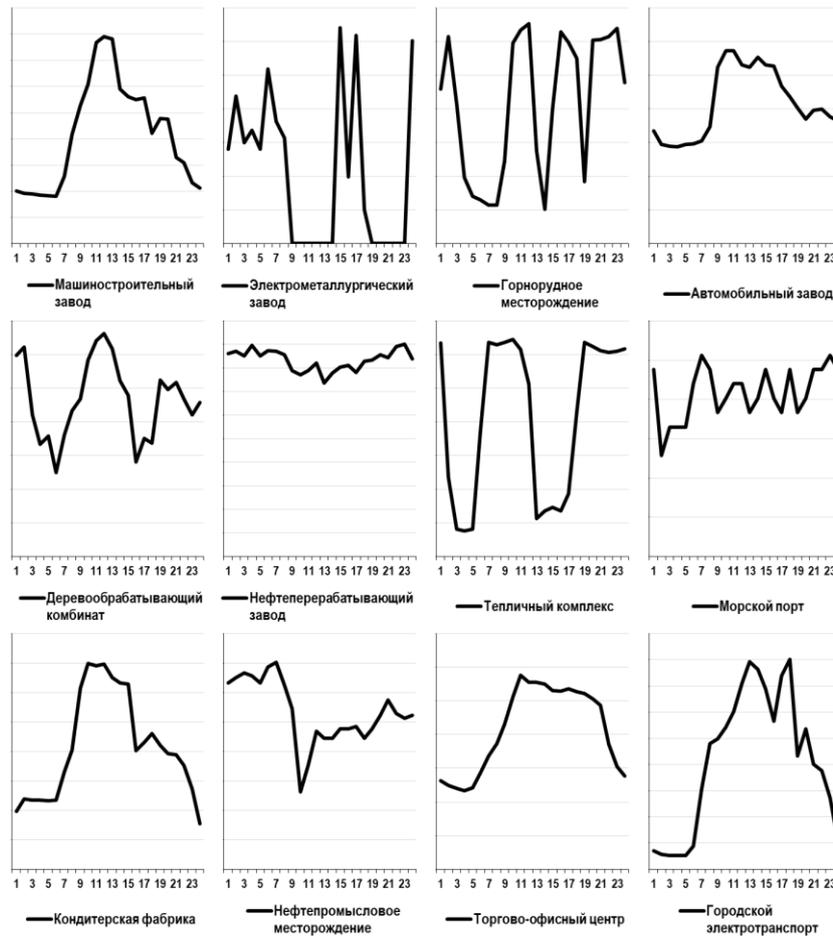


Рис. 1. Почасовые графики электропотребления различных типов потребителей электроэнергии за типовые сутки

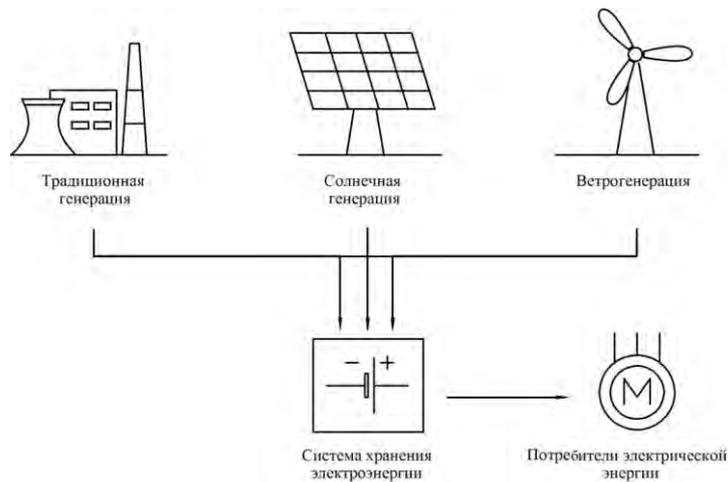


Рис. 2. Конфигурация включения систем промышленного хранения электроэнергии

ством использования «зеленой энергетики», и стоимости электроэнергии, получаемой от централизованной электроэнергетической системы. Аналогичная тенденция применима к использованию систем промышленного хранения электроэнергии, рентабельность использования которых зависит от стоимости потребления электроэнергии из традиционных источни-

ков. Сравнительный анализ средних ценовых параметров поставки электроэнергии конечным потребителям некоторых стран мира за 2017 год, представленный на рис. 3, позволяет выявить, что для России, из-за сравнительно низкой стоимости электроэнергии, вырабатываемой традиционными источниками, экономическая эффективность использования как возобновляемых

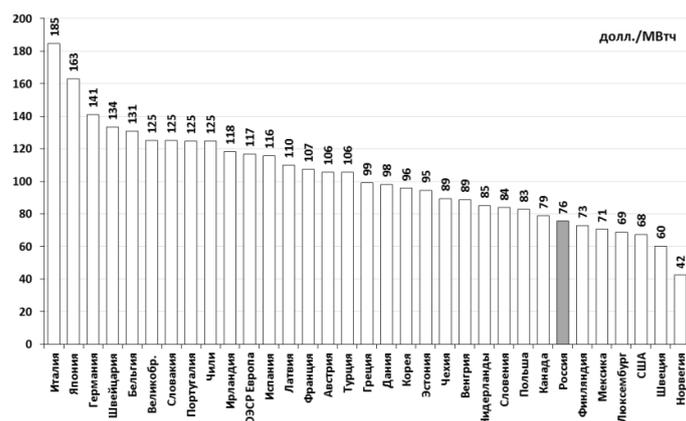


Рис. 3. Средние цены на поставку электроэнергии для промышленности в некоторых странах мира за 2017 год [15]



Рис. 4. Почасовые графики электропотребления в базовом варианте и в варианте с учетом применения систем промышленного хранения электроэнергии

источников электроэнергии, так и промышленных систем хранения электроэнергии существенно ниже, чем в большинстве стран мира.

Оценка эффективности применения промышленных систем хранения электроэнергии должна выполняться на базе сравнения ценовых параметров поставки электроэнергии, способной обеспечиваться системой хранения электроэнергии, и ценовых параметров поставки электроэнергии от централизованной энергосистемы. Действующие ценовые параметры поставки электроэнергии от централизованной энергосистемы в России не являются одинаковыми для всех потребителей электроэнергии и дифференцируются для различных потребителей в зависимости от следующих признаков различия:

– различные территориальные образования, в которых осуществляется закупка электроэнергии, влияющие на величину стоимости закупаемых компонентов электрической энергии и электрической мощности;

– различные характеристики подключения потребителей, влияющие на тип тарифа на услугу по передаче электроэнергии;

– различная конфигурация графиков почасового электропотребления потребителей, влияющая на средневзвешенную стоимость покупки электроэнергии, долю электрической мощности и величину услуги по передаче электроэнергии в составе тарифа.

Методология исследования

На примере регионов, в которых расположены все административные центры федеральных округов Российской Федерации, проведен расчет стоимости поставки электроэнергии. Для Центрального ФО (ЦФО) принят г. Москва, для Северо-Западного ФО (СЗФО) – г. Санкт-Петербург, для Северо-Кавказского ФО (СКФО) – Ставропольский край, для Южного ФО (ЮФО) – Ростовская область, для Приволжского ФО (ПФО) – Нижегородская область, для Уральского ФО (УФО) – Свердловская область, для Сибирского ФО (СФО) – Новосибирская область, для Дальневосточного ФО (ДФО) – Приморский край.

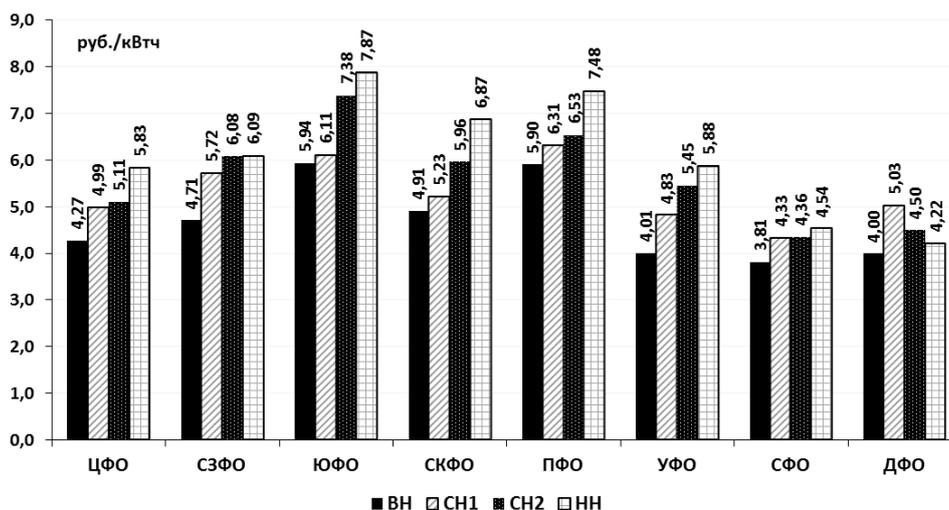


Рис. 5. Средневзвешенные цены на закупку электроэнергии для базового графика электропотребления с различными вариантами тарифов на услугу по передаче электроэнергии для исследуемых регионов

В рамках каждого региона выполнялся расчет стоимости каждого компонента электроэнергии, а именно: электрической энергии, электрической мощности и стоимости услуг по передаче электроэнергии. Методики расчета каждого компонента стоимости электроэнергии представлены автором в работе [16]. Поскольку параметры стоимости электрической энергии и электрической мощности являются одинаковыми для всех категорий потребителей электроэнергии, то для потребителей электроэнергии, подключенных к различным уровням напряжения – ВН (110 кВ и выше), СН1 (35 кВ), СН2 (20 – 1 кВ), НН (0,4 кВ и ниже) [17], тариф на передачу электроэнергии является существенно различным, что также отражается в представленных расчетах. Исследованию особенностей формирования стоимости компонента услуги по передаче электроэнергии автором посвящена работа [18].

Помимо сравнения стоимостных параметров в рамках различных территориальных образований и различных уровней напряжения в расчете проводилась сравнительная оценка стоимости закупок электроэнергии для базового варианта графика электропотребления, предполагающего электропотребление общего объема из электроэнергетической системы, а также для графика электропотребления, скорректированного с учетом применения систем промышленного хранения электроэнергии. На рис. 4 на базе типового почасового суточного графика электропотребления среднего производственного предприятия представлены почасовые графики электропотребления в базовом варианте и в варианте с учетом применения систем промышленного хранения электроэнергии. Как видно из графика, в период с 09:00 до 12:00 включительно система промышленного хранения электро-

энергии включается в режим выдачи электроэнергии в сеть предприятия на выдачу номинальной мощности в размере 400 кВт. В этот период график спроса на потребление электроэнергии из централизованной энергосистемы снижается ровно на 400 кВт в час. В периоды с 23:00 до 04:00 включительно система промышленного хранения электроэнергии работает в режиме заряда, что приводит к увеличению базового графика спроса на электропотребление из централизованной энергосистемы.

Результат расчета средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для базового графика электропотребления с различными вариантами тарифов на услугу по передаче электроэнергии для исследуемых регионов представлен на диаграмме на рис. 5. Расчет цен на закупку электроэнергии рассчитывался на основании предельных уровней нерегулируемых цен на закупку электроэнергии на розничном рынке, действующих для каждого региона России:

$$Ц_{эз} = (SW + SP + СИ) / W_{мес}, \quad (1)$$

где $Ц_{эз}$ – средневзвешенные цены на закупку электроэнергии (руб./кВтч); SW – стоимость закупаемой электрической энергии за календарный месяц (руб.) [19]; SP – стоимость закупаемой электрической мощности за календарный месяц (руб.); $СИ$ – стоимость оплаты услуг по передаче электроэнергии в двухставочном выражении за календарный месяц (руб.); $W_{мес}$ – объем месячного потребления электроэнергии (кВтч).

Опыт практического применения

Расчет представленных средневзвешенных цен на закупку электроэнергии был принят на основании показателей периода марта 2019 года, что позволяет отразить различие параметров

цен на закупку электроэнергии в различных федеральных округах России. Как видно из диаграммы, цены на закупку электроэнергии в различных федеральных округах существенно различаются. Для примера, в Приволжском ФО цены на закупку электроэнергии на 2.09 руб./кВтч, или 35.4%, выше цен на закупку электроэнергии в Сибирском ФО, что может оказывать существенное влияние на экономическую эффективность использования систем хранения электроэнергии потребителями.

Дополнительно, со снижением уровня расчетного напряжения выявлено увеличение средневзвешенных цен тарифа на закупку электроэнергии, что объясняется возрастанием тарифа на передачу электроэнергии пропорционально снижению уровня расчетного напряжения в рамках утвержденных тарифов. При этом изменение конечных цен на закупку электроэнергии по мере снижения расчетного уровня напряжения является непропорциональным во всех федеральных округах. Для примера, в Южном ФО цены на закупку электроэнергии для уровня ВН и НН различаются на 1.94 руб./кВтч, или на 24.6%, а в Сибирском ФО данные показатели различаются на 0.72 руб./кВтч, или на 15.9%. Выявленная особенность различий ценовых параметров оказывает существенное влияние на экономические показатели проектов использования систем хранения электроэнергии, при выполнении сравнительных расчетов для потребителей, рассчитывающихся на различных уровнях напряжения в разных регионах России. Различия динамики изменения тарифов для различных расчетных уровней напряжения связаны с особенностями условий защиты тарифов в каждом регионе страны. Примером различий тарифов на передачу электроэнергии может выступать Приморский край, где тарифы для уровней напряжения СН2 и НН, как показано на диаграмме рисунка 5, сформированы ниже тарифов на передачу для уровней напряжения СН1.

В табл. 1 агрегированы результаты расчета параметров средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для базового графика электропотребления и средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для графика электропотребления с учетом применения системы хранения электроэнергии, а также сравнительные характеристики рассчитанных ценовых параметров.

Сравнение результатов расчета средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для графика электропотребления с учетом применения системы хранения электроэнергии с результатом расчета средневзвешенных цен для базового графика электропотребления показывает, что во всех федеральных округах и для всех

расчетных уровней напряжения выявлено снижение средневзвешенных цен на закупку электроэнергии.

При этом величина снижения средневзвешенных цен для различных федеральных округов имеет существенные отличия. Для примера, расчет снижения средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для уровня ВН в Приморском крае составил 16.1%, этот же показатель для Ростовской области составил 13.5%, что существенно влияет на показатели экономической эффективности реализации проектов внедрения систем промышленного хранения электроэнергии.

Также в большинстве регионов по мере снижения расчетного уровня напряжения наблюдается увеличение экономического эффекта от применения систем промышленного хранения электроэнергии. Для примера, увеличение разницы средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для Ростовской области наблюдается с 13.5% на уровне ВН до 15.1% на уровне НН, что также влияет на эффективность применения систем хранения. Однако тенденция увеличения эффекта по мере снижения уровня расчетного напряжения наблюдается не во всех регионах России, например в г. Санкт-Петербурге, Ставропольском крае, Нижегородской области, Новосибирской области и Приморском крае экономический эффект по мере снижения расчетного уровня напряжения также снижается.

Выявленное снижение цен на закупку электроэнергии во всех федеральных округах России подчеркивает экономическую эффективность применения систем промышленного хранения электроэнергии. Однако эффективность применения систем промышленного хранения электроэнергии также должна учитываться в рамках оценки эффективности инвестиционных проектов с учетом затрат на закупку систем хранения. Средняя стоимость 1 кВт установленной мощности промышленной системы хранения электроэнергии составляет 700 долларов [20]. При требуемой величине установленной мощности системы хранения в 400 кВт затраты на закупку устройства составляют 280 000 долларов. При курсе доллара по состоянию на 2-й квартал 2019 года в размере 65 рублей затраты на приобретение системы промышленного хранения электроэнергии будут составлять 18 200 000 рублей.

В табл. 2 представлены результаты расчета годовой экономии от применения систем промышленного хранения электроэнергии и простых сроков окупаемости инвестиционных проектов. Параметры годовой экономии от ис-

Таблица 1

Сравнительные характеристики параметров средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для базового графика и электропотребления и графика электропотребления с учетом применения системы хранения электроэнергии в различных федеральных округах

Уровень расчетного напряжения	Ед. изм.	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
		Москва	Санкт-Петербург	Ростовская область	Ставропольский край	Нижегородская область	Свердловская область	Новосибирская область	Приморский край
1. Расчетные цены на поставку электроэнергии для базового графика электропотребления									
ВН	руб./кВтч	4.27	4.71	5.94	4.91	5.90	4.01	3.81	4.00
СН1	руб./кВтч	4.99	5.72	6.11	5.23	6.31	4.83	4.33	5.03
СН2	руб./кВтч	5.11	6.08	7.38	5.96	6.53	5.45	4.36	4.50
НН	руб./кВтч	5.83	6.09	7.87	6.87	7.48	5.88	4.54	4.22
2. Расчетные цены на поставку электроэнергии для графика электропотребления с учетом применения системы хранения электроэнергии									
ВН	руб./кВтч	3.69	4.02	5.13	4.23	4.99	3.44	3.27	3.35
СН1	руб./кВтч	4.26	4.83	5.29	4.52	5.35	4.12	3.69	4.19
СН2	руб./кВтч	4.37	5.15	6.24	5.16	5.56	4.63	3.73	3.77
НН	руб./кВтч	5.00	5.22	6.69	5.95	6.42	5.03	3.92	3.62
3. Сравнительные показатели									
ВН	руб./кВтч	-0.58	-0.69	-0.80	-0.68	-0.91	-0.56	-0.54	-0.65
СН1	руб./кВтч	-0.72	-0.89	-0.83	-0.70	-0.96	-0.71	-0.64	-0.84
СН2	руб./кВтч	-0.73	-0.93	-1.14	-0.80	-0.97	-0.83	-0.62	-0.72
НН	руб./кВтч	-0.83	-0.87	-1.19	-0.92	-1.06	-0.85	-0.61	-0.60
ВН	%	-13.7	-14.7	-13.5	-13.9	-15.5	-14.0	-14.2	-16.1
СН1	%	-14.5	-15.6	-13.5	-13.4	-15.2	-14.8	-14.7	-16.8
СН2	%	-14.4	-15.2	-15.5	-13.5	-14.8	-15.2	-14.3	-16.1
НН	%	-14.3	-14.3	-15.1	-13.3	-14.1	-14.5	-13.5	-14.2

пользования системы хранения электроэнергии $\mathcal{E}_{\text{год}}^{\text{год}}$ рассчитываются по формуле (2), в которой производится сравнение затрат до и после применения систем хранения электроэнергии в рамках календарного года:

$$\mathcal{E}_{\text{год}}^{\text{год}} = (\mathcal{C}_{\text{э}} - \mathcal{C}'_{\text{э}}) \times W_{\text{мес}} \times 12, \quad (2)$$

где $\mathcal{C}_{\text{э}}$ – средневзвешенная цена на закупку электроэнергии для базового варианта графика электропотребления (руб./кВтч); $\mathcal{C}'_{\text{э}}$ – средневзвешенная цена на закупку электроэнергии для графика электропотребления, скорректированного с учетом применения систем промышленного хранения электроэнергии (руб./кВтч); $W_{\text{мес}}$ – объем месячного потребления электроэнергии.

На основании соотношения рассчитанной стоимости системы промышленного хранения электроэнергии и величины годовой экономии были рассчитаны простые сроки окупаемости инвестиций на закупку системы хранения элек-

троэнергии, результаты также сведены в таблице 2. Как видно из результатов расчета простых сроков окупаемости, для различных федеральных округов сроки окупаемости инвестиционных проектов различны. Для примера, на уровне напряжения ВН в Нижегородской области срок окупаемости вложений составляет 1.75 года, а в Новосибирской области при аналогичных параметрах проекта срок окупаемости выше на 1.2 года и составляет 2.95 года. Также анализ простых сроков окупаемости вложений в рамках различных уровней напряжения выявил сокращение сроков по мере снижения уровня расчетного напряжения. В Свердловской области разница сроков окупаемости между уровнями напряжения ВН и НН сокращается на 0.97 года, в г. Москве – на 0.82 года. Это связано с возрастанием общих затрат на закупку электроэнергии по мере снижения уровня расчетного напряжения. Рассчитанные простые сроки

Таблица 2

**Параметры годовой экономии от применения систем промышленного хранения электроэнергии
и простых сроков окупаемости инвестиционных проектов**

Уровень напряжения	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
	Москва	Санкт-Петербург	Ростовская область	Ставропольский край	Нижегородская область	Свердловская область	Новосибирская область	Приморский край
1. Расчетная годовая экономия от использования системы хранения электроэнергии (руб. в год)								
ВН	553 980	657 460	761 582	648 704	864 710	532 668	514 505	611 652
СН1	687 084	843 735	783 991	665 070	909 085	675 272	604 930	799 354
СН2	696 709	878 563	1 081 096	760 958	915 952	783 814	589 034	685 151
НН	791 291	824 559	1 124 687	869 025	1 001 807	809 114	581 116	567 081
2. Простой срок окупаемости инвестиций на закупку системы хранения электроэнергии (лет)								
ВН	2.74	2.31	1.99	2.34	1.75	2.85	2.95	2.48
СН1	2.21	1.80	1.93	2.28	1.67	2.25	2.51	1.90
СН2	2.18	1.73	1.40	1.99	1.66	1.93	2.57	2.21
НН	1.92	1.84	1.35	1.75	1.51	1.87	2.61	2.67

окупаемости инвестиций для рассматриваемого примера не превышают 3 лет, а средний срок окупаемости по рассматриваемым федеральным округам составляет 2.1 года, что является приемлемым периодом возврата инвестиций в рамках инвестиционных проектов в электроэнергетике.

Заключение

Выполненное исследование позволило получить ряд ключевых выводов.

1) Одним из направлений использования систем промышленного хранения электроэнергии является управление спросом на потребление электроэнергии. Оптовый и розничный рынки электроэнергии России в своей основе содержат механизмы ценообразования, которые позволяют потребителям электроэнергии управлять собственными затратами на закупку электроэнергии посредством ценозависимого управления электропотреблением, реализуемым на основе изменения конфигурации графиков собственного спроса в зависимости от ценовых параметров рынка электроэнергии.

2) Для большинства потребителей электроэнергии изменение конфигурации собственного графика электропотребления с целью ценозависимого управления сопряжено с необходимостью изменения производственной программы всего предприятия и увеличением фонда оплаты труда за работу сотрудников в вечернее время, а также выходные дни. Одним из эффективных решений для ценозависимого управления электропотреблением без вмешательства во внутренние производственные процессы предприятия является применение устройств промышленного хранения электроэнергии.

3) Устройства промышленного хранения электроэнергии могут работать заряжаясь как от централизованной электрической сети, так и в комбинированном составе с системами возобновляемых источников электроэнергии. Заряд устройств промышленного хранения электроэнергии может производиться в периоды суток с минимальной стоимостью электроэнергии, с последующей выдачей электроэнергии в сеть в часы суток со стоимостью электроэнергии наибольшей, тем самым позволяя получить экономию от потребления электроэнергии.

4) Расчет стоимости закупок электроэнергии для регионов, в которых расположены административные центры всех федеральных округов Российской Федерации, позволил выявить существенную дифференциацию средневзвешенных цен на поставку электроэнергии в рамках различных территорий страны, что существенным образом отражается на экономической эффективности реализации инвестиционных проектов. Исследование средневзвешенных цен поставки электроэнергии для различных уровней напряжения, действующих в рамках одного региона, также позволяет выявить дифференциацию показателей цен, что может оказывать влияние на экономическую эффективность реализации инвестиционных проектов применения систем промышленного хранения электроэнергии.

5) Расчет параметров средневзвешенных цен на закупку электроэнергии для двух вариантов графиков почасового электропотребления: в базовом варианте и в варианте с учетом применения систем промышленного хранения электроэнергии – позволил выявить снижение стоимости покупаемой электроэнергии как во всех федеральных округах, так и на всех уровнях расчетного напряжения. Полученные результа-

ты позволяют сделать вывод об эффективности применения систем промышленного хранения электроэнергии на всех территориях России, при этом уровень получаемого эффекта для разных территорий является различным.

6) На базе расчетов параметров годовой экономики от применения систем промышленного хранения электроэнергии, для каждого федерального округа и уровня расчетного напряжения были рассчитаны простые сроки окупаемости инвестиционных проектов, анализ которых позволил выявить, что средний срок окупаемости вложений составляет 2.1 года, а максимальное значение из рассматриваемых категорий – 2.95 года. Полученные результаты периодов простой окупаемости инвестиционных проектов являются приемлемыми и свидетельствующими об эффективности применения систем промышленного хранения электроэнергии уже в действующих экономических условиях России.

Статья выполнена при поддержке Правительства РФ (Постановление №211 от 16.03.2013 г.), соглашение № 02.А03.21.0011.

Список литературы

1. Renewables information // Report International Energy Agency. 2017. 488 p. URL: <https://www.iea.org/>
2. Knudsen J.A., Hansen J., Annaswamy A.M. Dynamic market mechanism for the integration of renewables and demand response // IEEE Transactions on Control Systems Technology. 2016. Vol. 24. Iss. 3. P. 940–955.
3. В 2018 году в ВИЭ было инвестировано \$332,1 млрд // Энергетика и промышленность России. 22.01.2019. URL: <https://www.eprussia.ru/news/base/2019/8132254.htm>
4. Litjens G., Sark W.V., Worrell E. On the influence of electricity demand patterns, battery storage and PV system design on PV self-consumption and grid interaction // 2017 IEEE 44th Photovoltaic Specialist Conference (PVSC). 2017. P. 2021–2024.
5. Na Y., Shenyu C., Linlin S. Coordination and optimization model of wind power grid integrated system considering demand response // 2014 International Conference on Power System Technology. 2014. P. 949–955.
6. Докукин А.И. Накопление и хранение электроэнергии: дорого или доступно // Энергетика за рубежом. М., 2016. С. 7–9.
7. Ряпин И.Ю. Сферы применения систем хранения электроэнергии: мировой опыт и российские перспективы // Материалы Международного конгресса REENCON-XXI «Возобновляемая энергетика XXI век: Энергетическая и экономическая эффективность». М., 2016. С. 257–258.
8. Погорелов А.А., Манакова Е.А., Бубенчиков А.А. Системы хранения электрической энергии // Материалы III Всероссийской студенческой научно-технической конференции «Наука и молодежь в XXI веке». Омск, 2017. С. 156–158.
9. Кобец Б.Б., Волкова И.О. Инновационное развитие электроэнергетики на базе концепции SMART GRID. М.: ИАЦ Энергия, 2010. 208 с.
10. Волкова И.О., Сальникова Е.А., Шувалова Д.Г. Активный потребитель в интеллектуальной энергетике // Академия энергетике. 2011. 1. С. 50–57.
11. Гительман Л.Д., Ратников Б.Е., Кожевников М.В., Шевелев Ю.П. Управление спросом на энергию. Уникальная инновация для российской электроэнергетики: Монография. Екатеринбург, 2013. 120 с.
12. Баев И.А., Соловьева И.А., Дзюба А.П. Внедрение модели ценозависимого управления спросом на электропотребление в промышленности // Управление. 2018. Т. 9. № 6. С. 111–121.
13. Rassaei F., Soh W-S., Chua K.-C. Demand response for residential electric vehicles with random usage patterns in smart grids // IEEE Transactions on Sustainable Energy. 2015. Vol. 6. Iss. 4. P. 1367–1376.
14. Foucault F., Girard R., Kariniotakis G. A robust investment strategy for generation capacity in an uncertain demand and renewable penetration environment // 11th International Conference on the European Energy Market (EEM14). 2014. P. 1–5.
15. Energy Prices and taxes 2017 IEA // Report of International Energy Agency. 422 p. URL: <http://data.iea.org>
16. Дзюба А.П., Соловьева И.А. Модель комплексного ценозависимого управления спросом промышленных предприятий на электроэнергию и газ // Известия Уральского государственного экономического университета. 2018. № 1. С. 79–93.
17. Постановление Правительства РФ от 27.12.2004 № 861 «Об утверждении Правил недискриминационного доступа к услугам по передаче электрической энергии и оказания этих услуг». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51030/
18. Баев И.А., Соловьева И.А., Дзюба А.П. Управление затратами на услуги по передаче электроэнергии в промышленном регионе // Экономика региона. 2018. Т.14. № 3. С. 899–913.
19. Соловьева И.А., Дзюба А.П. Управление затратами на электропотребление по показателям волатильности спроса // Вестник Казанского государственного энергетического университета. 2017. № 1 (33). С. 36–43.
20. Singha Roy P.K., Bora Karayaka H., Yan Y., Alqudah Y. Investigations into best cost battery-supercapacitor hybrid energy storage system for a utility scale PV array // Journal of Energy Storage. 2019. Vol. 22. P. 50–59.

**DEVELOPMENT OF TOOLS FOR PRICE-DEPENDENT ELECTRIC POWER CONSUMPTION
IN THE TERRITORY OF RUSSIA***A.P. Dzyuba*

South Ural State University

One of the modern technological trends in the use of renewable energy sources is the development of industrial energy storage technologies. In addition to traditional functions, industrial energy storage systems can be used as tools for price-dependent management of electric power consumption for consumers, thus reducing the cost of electricity purchase. The aim of this study is to analyze and evaluate the economic efficiency of industrial storage of electricity within the territories of various federal districts of Russia. We analyze the parameters of the weighted average prices for the purchase of electricity for two variants of power consumption plans: plans with the base load of electricity consumption and the plan taking into account the use of industrial storage of electricity. Based on the two variants of plans for the regions where the administrative centers of the federal districts of the Russian Federation are located, the modeling of indicators of the weighted average cost of electricity purchase is performed. The modelling was carried out for each of the two hourly schedules of power consumption, they were categorized for the various alternatives of tariffs for electricity supply, which primarily differ in the levels of rated voltage: high, medium 1, medium 2, low. As a result of the study of the obtained price parameters, the difference in prices was revealed for the purchase of electricity, both within different federal districts and within the same regions, but for different types of consumers connected to different levels of rated voltage. This led to the conclusion about the difference in the parameters of economic efficiency of using industrial energy storage systems. Our assessment of the parameters of the overall savings from the use of industrial storage systems revealed a positive economic effect for all the federal districts under study and for all categories of tariffs for the purchase of electricity. The calculation of the simple payback period of investments in the creation of energy storage systems revealed that the average payback period of investments is 2.1 years, with the maximum value for the categories under consideration amounting to 2.95 years, which emphasizes the effectiveness of the use of industrial energy storage systems as instruments of price-dependent electricity consumption for electricity consumers operating in all federal districts of Russia.

Keywords: industrial systems of electric power storage, demand management for electric power consumption, price-dependent electric power consumption, energy efficiency, regional power grids, weighted average prices for electric power purchase, cost management for electric power purchase, industrial power engineering.

УДК 339

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

© 2019 г.

В.П. Чеглов

Чеглов Вячеслав Петрович, д.э.н.; доц.; профессор базовой кафедры торгового дела
Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Москва
v.cheglov@mail.ru

Статья поступила в редакцию 21.06.2019

Статья принята к публикации 31.07.2019

Рассматриваются вопросы государственного регулирования потребительского рынка, где традиционно сталкиваются интересы производителей, оптовых посредников и розничной торговли, крупных и мелких компаний. Анализируется влияние закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в РФ» на торговую сферу, розничные торговые сети и малые предприятия, их поставщиков. Показано, к каким неожиданным результатам может привести не всегда обоснованное ужесточение норм законодательства, причины и условия этого. Содержатся предложения по оптимизации подходов к регулированию трансформации торговой сферы.

Ключевые слова: регулирование и его последствия, закон о торговле, розничные торговые сети, поставщики, оптовая торговля, дистрибуторы, потребители.

Введение

Превращение торговли из передаточного звена в цепи товародвижения, продающего то, что предлагает производитель, в центральное звено той же цепочки давно вызывает недовольство производителей, и прежде всего крупных. Мы видим создание различных профильных ассоциаций и союзов, лоббирование последними государственного вмешательства в процессы трансформации торговой сферы, перераспределения денежных потоков. И активизировавшиеся в экономический кризис 2008 г. процессы лоббирования уже на следующий год принесли первые успехи. Без серьезных экономических обоснований и обсуждения экспертным сообществом был принят Федеральный закон № 381 «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» (далее – закон о торговле). Закон стал своеобразной ареной для «перетягивания каната» участниками рынка между собой на долгие десять лет, в течение которых он более 10 раз видоизменялся, а в 2016 г. стал вообще другим! Дискуссия об эффективности этого закона не прекращается [1–3], как и деятельность по внесению новых поправок.

Отметим, что закон по названию претендует на то, чтобы стать общеотраслевым, донести до сообщества основы и правила ведения торгового дела, объяснить новые явления, такие как появление розничных торговых сетей, их масштабирование, трансформацию в межотраслевые экономические системы. Но так получи-

лось, что изначально он приобрел уклон в сторону регулирования продовольственной торговли и нестационарного сегмента торговой сферы, как наиболее важных социальных сегментов потребительского рынка, с одной стороны, и место наиболее обостренного конфликта участников рынка, с другой. При этом за «тушением пожара» законодатель не обратил внимание на неоднозначный, в чем-то отрицательный опыт применения ряда вводимых инструментов за рубежом [3–6].

Целью настоящей статьи является исследование проблем применения закона о торговле в его динамике, оценка востребованности государственного регулирования торговой сферы и применяемых инструментов.

Научная новизна предлагаемого материала заключается в том, что до настоящего времени мало экономических работ было посвящено теме анализа практики государственного регулирования торговой сферы, обоснованности и востребованности используемых норм и инструментов.

1. Первоначальный подход к регулированию отношений розничных торговых сетей и поставщиков

Проблема вмешательства государства в развитие розничных торговых сетей и их хозяйственные отношения впервые остро встала на повестке дня на волне мирового экономического кризиса 2008 г., который вызвал отток капитала из страны, с последующим обвалом курса

рубля. Инициаторами стали крупные производственные предприятия и инвесторы, ранее активно привлекавшие ресурсы из-за рубежа, столкнувшиеся с проблемами обслуживания имевшихся кредитов и привлечения новых ресурсов, падения производства. Ситуацию усугубила попытка Центробанка спасти положение путем повышения процентной ставки до 13%, вследствие чего кредиты для малого, среднего бизнеса подорожали до 18–24% и был спровоцирован кризис денежной массы. Удар пришелся и по торговым организациям, ассортимент которых стал к тому времени сильно зависим от импорта. Торговый бизнес вынужден был обратиться к поиску оптимизации затрат, увеличения своей доли доходов в цепочке товародвижения [7–10].

Следует отметить, что к тому времени завершился первый этап интеграции и консолидации торговой сферы. На розничном рынке страны сформировались группы компаний, управляющие не просто цепочками магазинов, но целыми сетями торговых объектов, достаточно плотно покрывавшими ту или иную территорию, начавшие целенаправленную территориальную экспансию. Эти субъекты рынка уже приобрели межрегиональное значение, оказались значимыми контрагентами для производителей, способными стать системообразующими для национальной экономики [11]. Производители, заключая контракт с такими контрагентами, получили доступ сразу к множеству территориально распределенных магазинов, к конкретному размеру торговой полки. Одновременно торговые сети в условиях превышения товарного предложения над спросом получили возможность выбирать производителя, перераспределять добавленную стоимость в свою пользу.

Инструментами перераспределения стали товарные кредиты (отгрузка товаров с отложенной оплатой), скидки к закупочной цене за объемы закупки, а также платежи производителей за доступ на полки магазинов, лучшее расположение товаров, организацию поставок с распределительных центров по магазинам (называемые «бонусами»). В результате часть оборотных средств производителей оказалась выведена из производственной сферы в сферу торговли, особенно в сфере торговли продовольствием, где сроки платежей многократно превышали сроки годности товара. Поставщики по сути авансировали экспансию подопытных в формах и технологиях торговли, получая взамен в той или иной мере управляемую выкладку [12]. При этом они сами обедняли себе возможности выбора каналов сбыта и оказались зависимыми от крупных контрагентов.

Рост критической массы недовольства производителей зависимостью от торговых сетей, снижением дохода и недостатком оборотных средств привел к появлению законодательной инициативы ограничения растущего влияния торговых сетей. Ее выразителями стали предприниматель и сенатор С. Лисовский, депутаты Госдумы И. Яровая, В. Звагельский. Инициативу подхватили чиновники, возглавляемые первым вице-премьером правительства В. Зубковым, стараниями коих уже в конце 2009 г. закон о торговле был принят в первой редакции [13]. Законодатели попытались оперативно решить возникшие межотраслевые проблемы в области товародвижения под «прикрытием» некоторого свода общих правил ведения торгового дела. Отметим основные положения:

- закон потребовал от розничных торговых сетей обеспечить общедоступность информации о критериях отбора поставщиков (статья 9.1), запретил дискриминацию контрагентов (статья 13);
- закон ввел определение бонуса и впервые нормировал процедуру его уплаты, предложил поставщикам продовольственных товаров включать бонус в отпускную цену в форме скидки, установил предельный размер платы за маркетинговые услуги в 10% (статья 9.4), потребовал заключать отдельные договоры на оказание маркетинговых услуг (статья 11);
- закон установил предельные сроки взаиморасчетов контрагентов за поставленные продовольственные товары от 10 до 45 дней, в зависимости от срока годности продукции (статья 9.7);
- закон ограничил приобретение торговыми сетями торговых площадей при достижении ими 25% оборота продовольственных товаров в городах федерального значения, а также муниципальных районах и городских округах (статья 14).

Выигравшей стороной, на первый взгляд, оказались крупные поставщики. Прежде всего, в части сокращения авансированных ими в торговую сферу средств (статья 9.7). А вот ситуация с бонусом оказалась крайне запутана. Прямые его выплаты по требованию торговых сетей частично были перенесены в маркетинговые договоры и, в меньшей степени, в цену. В остальном розничные торговые сети сохранили и постепенно упрочили возможность оказывать давление на поставщиков за счет продолжения экспансии, наращивания объемов закупки и, тем самым, получения больших скидок к цене закупки. Перераспределение оказалось выгодно крупным контрагентам с обеих сторон (расхождение позиций вызвал лишь вопрос о том, кому платить налог на добавленную стоимость). Тем не менее у торговых сетей объективно сократились оборотные средства, потерю которых они

Таблица

Сравнительный анализ темпов роста реальных доходов населения, розничного товарооборота и оборота розничных торговых сетей в Российской Федерации, % к предыдущему году*

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Темпы роста реальных доходов населения	105.4	101.2	105.8	104.8	99.5	95.9	94.4	98.3	99.8
Темпы роста розничного товарооборота	112.8	115.9	112.1	110.7	110.5	105.2	102.8	100.6	102.6
Темпы роста оборота розничных торговых сетей	271.77	121.65	124.77	118.27	116.35	114.02	112.75	119.9	119.2

*Составлено автором.

вынуждены были нивелировать привлечением дополнительных банковских кредитов. И это сказалось на финансовой устойчивости даже очень крупных субъектов рынка, вызвало банкротство или продажу ряда из них (розничные торговые сети «Копейка», «Остров» и другие).

2. Вторая «волна» регулирования торговли и изменение статус-кво его субъектов

Применение закона сразу выявило его недостатки: 1) законодатель изначально дал весьма обтекаемое и аморфное определение «розничной торговой сети», что привело к распространению закона на все торговые организации, имеющие два и более торговых объекта в управлении, то есть и на предприятия малого бизнеса; 2) часть бонусов торговым сетям было разрешено сохранить, что поставило торговые организации в неравное положение, позволяя крупному предприятию получить значимые преимущества в закупочных ценах. А значит, введение закона лишь усугубило возникший конфликт интересов субъектов рынка [14]. Кроме того, крупные торговые сети уже накопили ресурсы и возможности их привлечения с рынка, позволяющие активно развиваться даже в периоды экономических кризисов и стагнации экономики, вести передел региональных рынков в свою пользу, пользуясь ослаблением позиций средних и малых участников рынка. Это хорошо видно, если сравнить темпы роста реальных доходов населения, розничного товарооборота и оборота розничных торговых сетей (см. табл.).

В этих условиях производители пролоббировали новую редакцию закона [15], ужесточающую его нормы. Неизменной осталась лишь норма проникновения розничных торговых сетей на территориальные сегменты рынка. Вместе с тем до порогового значения в 5% были снижены размеры вознаграждения продовольственным сетям за маркетинговые услуги, при-

чем в эту величину попали выплаты за объем приобретения, продвижение, логистические услуги, хранение, обработку и упаковку товаров без учета НДС и акциза. При этом выплата, которую поставщик делал ранее сети за объемы поставки, была отнесена в цену. А вот плата за продвижение, логистические услуги, хранение, обработку и упаковку товара допускалась через договоры возмездного оказания услуг. Были ужесточены условия оплаты поставленного товара: до 8 рабочих дней для товаров со сроком годности менее 10 дней, до 25 календарных дней для товаров со сроком годности от 10 до 30 дней, до 40 календарных дней для товаров свыше 30 дней годности и алкогольной продукции, произведенной на территории РФ. Какова оказалась стоимость вопроса? Практика показывает, что немалая. Если взять, к примеру, дневной оборот X5 Retail Group в 2018 г. – 4,2 млрд руб., то только два отдела суперфреш (фрукты, овощи плюс «молочка») обеспечили примерно 670 млн рублей оборота в день, значит, можно предположить, что бизнес X5 Retail Group авансируется сегодня поставщиками только по этим товарным категориям более чем на 4 млрд рублей. Каждый оборот этих средств примерно за четыре дня при средней наценке 30% обеспечивает компании примерно 200 млн руб. дохода!

Одновременно новой редакцией закона было запрещено взимание платы за количество каналов сбыта, включение новых торговых объектов в их число, изменение ассортимента продовольственных товаров; возмещение расходов, не связанных с исполнением договора поставки и последующей продажей продовольственных товаров. Расширен блок антимонопольных норм за счет новелл о запрете торговым сетям и поставщикам создавать дискриминационные условия, прописанные ФЗ «О защите конкуренции» [16]: препятствовать доступу на товарный рынок или выходу из него других контрагентов; нарушать установленный нормативными правовыми актами порядок ценообразования, навяз-

зывать различные условия работы. Все эти поправки в той или иной мере спорны. Можно выделить лишь одно бесспорное улучшение: за счет уточнения определения торговой сети из-под действия антимонопольных норм закона были выведены субъекты малого бизнеса с оборотом до 400 млн руб. Правда, был использован только один критерий из трех (ФЗ-209 о развитии малого и среднего предпринимательства в РФ), к тому же порог определения малого предприятия по выручке уже вырос в два раза.

Торговым сетям было также запрещено препятствовать поставщикам в заключении договоров с другими сетями; избирательно ужесточать поставщикам меру ответственности за неисполнение обязательств по поставкам; ставить условия о предоставлении сведений о договорах с другими сетями; демпинговать на рынке; заключать договоры о передаче товара на реализацию третьему лицу без передачи права собственности на товар (в том числе договоры комиссии, агентский или смешанный). Отметим также, что данной редакцией закона о торговле были расширены функции Федеральной антимонопольной службы (ФАС) как регулятора.

3. Проблемы применения закона о торговле: пути решения

Как показывает анализ практики применения закона, он принес определенные положительные результаты. К ним следует отнести следующие. Прежде всего, это достижение некоторой «прозрачности» в отношениях торговой сети и поставщиков. Надо признать, что сложился определенный механизм применения закона, он стал понятен субъектам рынка. Анализ практики применения закона показал, что контрагенты в основном стараются придерживаться его норм. Некоторый всплеск нарушений отмечался сразу после введения закона, а также после вступления в силу редакции 2016 г., когда торговые сети не успевали внести соответствующие изменения в договоры или не спешили это сделать.

Тем не менее под влиянием норм закона торговые сети вынуждены были сделать достоянием гласности принципы заключения договоров, типовые договоры, а поставщики/производители – прописать ассортиментную политику, в которой, отталкиваясь от базовой цены, обозначить подходы к отгрузке товаров той или иной группе контрагентов. А сложившаяся судебная практика показала поставщикам инструмент доведения до торговых сетей своих коммерческих предложений (заказные почтовые отправления с описью вложения). Крупные торговые организации вынуждены теперь принимать

коммерческие предложения любого поставщика к рассмотрению и вступать в переговоры или давать мотивированный отказ, на основании которого потенциальный поставщик получает возможность требовать применения процедуры государственного регулирования.

Во-вторых, произошло перераспределение оборотных средств между торговыми сетями и поставщиками продовольственных товаров за счет нормирования времени оплаты за поставки, ужесточения действующих норм в их привязке к срокам годности товара. Крупные торговые сети в значительной степени лишились возможности использования оборотных средств поставщиков в своих целях. Сейчас стоит вопрос – ужесточать ли эту норму дальше, но здесь требуется очень взвешенный подход, поскольку для покрытия потерянных дешевых коммерческих ресурсов требуется привлечение более дорогих заимствований с финансового рынка. Так, та же X5 Retail Group только за год действия измененной редакции закона увеличила финансовый долг почти на 25%. С учетом использования компанией в последние годы модели открытия новых магазинов на арендованных площадях, большая часть привлеченных средств пошла именно на формирование оборотных средств. При этом вряд ли можно считать, что от этой нормы закона выиграл малый торговый бизнес, который сегодня работает преимущественно по предоплате или факту поставки, то есть на качественно иных условиях. Скорее, эта практика касается исключительно крупных субъектов рынка.

В-третьих, произошло разделение договорной практики на процессы закупки товаров и маркетинга. Дополнительные услуги по логистике, поддержке продаж товара в рознице, рекламе и иного характера получили «прописку» в маркетинговых договорах, что обоснованно. Структура маркетинговых договоренностей стала более понятной, стороны стали прописывать реальные работы и отходить от «подгонки» содержания под оговоренные суммы бонусов. А судебная практика четко показала, какая услуга торговой сети поставщику будет рассматриваться судами как реальный и востребованный продукт, а какая не может считаться продуктом и будет трактоваться судьями как навязанная, невостребованная. К последним отнесены не только предложения торговых сетей, на которые поставщиками дается мотивированный отказ, но и услуги, прописанные в договорах без привязки стоимости к конкретным работам и/или обозначения единиц измерения.

В-четвертых, сделан шаг в сторону оптимизации товародвижения. В погоне за ростом про-

даже торговые сети часто увеличивали заказы товаров сверх реальной возможности их продажи. Такая политика создавала «изобилие» на полке, обеспечивала своего рода страховой запас, и часто ее инициировали производители, заинтересованные в росте продаж, удовлетворении скачков спроса. Нереализованный товар при этом возвращался поставщику, у которого перерабатывался или утилизировался. При этом товарные потери нес поставщик, а не торговая сеть. Введение законом запрета на возврат товара по сроку годности из сферы торговли позволяет поставщику переложить такие потери на торговлю. По сути, маятник качнулся в противоположную сторону. И по нашим оценкам, новелла вызвала рост товарных потерь в торговле до 3% (дискаунтеры, гипермаркеты) и до 5% (супермаркеты) от суммы поставки категории, имеющей срок годности, или «упущенный» оборот (неудовлетворенный спрос в часы вечернего трафика) до 7% по товарной категории.

Правда, торговые сети нашли прогнозируемый выход в снижении заказов, и де-факто товарные потери в сетях нормализовались, но при этом покупатель получил определенные неудобства, когда вечером не может приобрести многие продукты с коротким сроком годности. И здесь, наверное, нужна «золотая середина», распределение потерь между контрагентами в зависимости от результатов. Интересно, что и эта практика оказывает влияние больше на крупные торговые компании, поскольку малые торговые предприятия, как правило, зависимы от производителя и там «перезаказы» практически исключены, тем более товар поставляется по предоплате или оплата производится по факту поставки, а значит, риски потерь по истечении сроков годности сразу ложатся на них.

В-пятых, – и это главный парадокс – закон способствовал разделу продовольственного рынка между крупными торговыми системами, хотя в нем существует прямая антимонопольная норма! Как же такое могло произойти? Все, однако, просто. Крупные участники рынка сформировали специализированные структуры по отслеживанию рынка, поиску новых локаций и быстрому (в два-три месяца) запуску магазинов. Они приняли «правила игры» и добросовестно им следуют. Это можно проследить по рынку Санкт-Петербурга, где компания X5 Retail Group прошла через стадию вынужденного закрытия торговых объектов по причине превышения нормы в 25%, а теперь снова открывает магазины, занимая вдруг образовавшуюся свободную нишу. Тому же сценарию следуют и другие крупные торговые системы.

В результате крупные торговые системы и делят рынок между собой, вытесняя независимые торговые предприятия и небольшие торговые цепочки, что вызывает вопросы по продуманности данной нормы, ставит проблему выживания малого бизнеса в условиях по сути государственного протекционизма консолидации собственности и системообразования в стране. Сегодня все чаще звучат предложения ужесточить данную норму закона до 15% (эта норма озвучена в предложениях по регулированию розничного фармацевтического рынка). Но представьте себе, что ужесточение произойдет. Та же компания X5 Retail Group должна будет уступить до 10% рынка, и эту долю скупят ближайшие конкуренты! И вместо четырех субъектов рынок поделит семь столь же крупных компаний. Вроде для потребителя лучше, больше выбор. Но предпринимательский слой сократится.

В-шестых, следует отметить, что ФАС, как контролер исполнения антимонопольной статьи закона, постепенно распространила свое влияние и на область хозяйственных отношений, охваченных законом. Стала аналогом министерства торговли, но без функций прогнозирования и планирования, поддержки развития торговой сферы. И это вряд ли оправданно, тем более что усложняет и затягивает решение хозяйственных споров, вызывает справедливое недовольство участников рынка: мы видим сложившуюся практику оспаривания контрагентами определений ФАС в судах, при этом дела тянутся по несколько лет, проходя стадии апелляции и кассации. Обращает на себя внимание и то, что в суд обращаются чаще торговые сети, а ответчиком выступает как раз регулятор.

В-седьмых, применение закона способствовало объединительным процессам в среднем и малом бизнесе. Можно отметить стремление независимых торговых предприятий к созданию закупочных союзов, а также объединение производителей для отстаивания интересов в хозяйственных спорах против крупных торговых сетей. Но и здесь возникает серьезная проблема, связанная с включением в закон о торговле антимонопольных норм. Мы знаем, что закупочный союз малых и средних торговых предприятий будет эффективен тогда, когда участники скоординируют не только закупки, но и ассортимент, цены, промоакции (хотя бы в той степени, как это делают корпоративные сети). И именно в этом выгоды для небольших производителей. Но именно эти практики встречают отторжение со стороны крупных поставщиков, которые не хотят терять зависимую от них розничную торговлю. И в целях недопущения си-

стемообразования среди малых форм торговли трактуют торгово-закупочные союзы картелями! И если упираться в формулировки закона о конкуренции [16], при отсутствии разъяснений в законе о торговле, риски при создании торгово-закупочных союзов велики.

В-восьмых, ужесточение предельной нормы прямых бонусных выплат поставщиков торговым сетям привело к тому, что эти платежи де-факто были перенаправлены поставщиками в отпускные цены, что установлено нами в [11, с. 78–90]. Вследствие этого крупные торговые сети получили возможность конкурировать на оптовом и мелкооптовом рынках, предложив весьма конкурентные цены в сравнении с существующими дистрибуторами. А значит, весьма неожиданно стартовал процесс передела оптового и мелкооптового рынков. Крупнейшие розничные торговые сети получили возможность вовлечения в сферу своих интересов множества до сих пор независимых оптовых и розничных компаний. При этом интересно, что в результате и от этой нормы закона выигрывают только федеральные розничные торговые сети и крупные поставщики.

Обратимся к примеру. Рассмотрим одну позицию товара, предлагаемого крупной транснациональной компанией – производителем молочных продуктов. До 2017 г. его базовая отпускная цена в национальную торговую сеть составляла 47.4 рубля за единицу, в канал дистрибуции – 44.8. Таким образом, производитель делал поправку на то, что дистрибутор будет товар перепродавать и заполнять им те ниши, которые не обслуживают магазины торговых сетей. Премия на организацию промо- и POS-поддержки выплачивалась преимущественно через маркетинговые договоры и на отпускные цены практически не влияла (соответственно, все контрагенты были в примерно равных условиях при дальнейшем ценообразовании). Интересно, что торговая сеть имела 15.5 рубля суммарной премии на единицу товара, дистрибутор – 8.1 (что и понятно, поскольку дистрибутор выступает лишь посредником и продажей в сферу конечного потребления не занимается).

После 2017 г. производитель сохранил соотношение базовых отпускных цен: 49.6 руб. для национальной торговой сети и 46.6 – для дистрибутора. Сохранилось и соотношение премий – 14.5 и 10.7. Однако в результате учета премий в отпускной цене отпускные цены торговой сети составили 35.1 руб. для торговой сети и 35.9 – для дистрибутора. То есть с точки зрения условий дальнейшей перепродажи они практически сравнялись. И возникли условия прямой ценовой конкуренции на оптовом рынке националь-

ных торговых сетей и дистрибуторов. Так, при установлении дистрибутором отпускной цены 60.6 руб. (30% наценки к цене закупки) торговая сеть может предложить оптом тот же товар по цене 55 руб. Далее для нее возможны два варианта:

- отпуск товара региональному оптовому предприятию. Соответственно с его средней надбавкой в 30% товар будет отпущен в мелкую розницу по 71.5 рубля, а с полок автономного торгового предприятия уйдет примерно за 82.2 рубля (при минимальной наценке 15%). Цена для конечного потребителя при трехзвенном товародвижении вырастет на 22.2 руб. или почти на треть;

- отпуск товара напрямую малому розничному предприятию приведет к тому, что на его полках он будет стоить 71.5 рубля (вряд ли при прямой перекупке розничный торговец устоит от того, чтобы наценить его на 30%). При двухзвенном товародвижении (сеть продает оптом более мелкой розничной торговой организации, подменяя собой дистрибутора) цена для конечного потребителя также вырастет, но в меньшей степени, на 10.9 руб. И это только по единице товара!

Наконец, закон о торговле заложил основы для отдельных подходов к регулированию торговой сферы. В течение десятилетия мы видим активное формирование практики «силового» вмешательства государства в продовольственную торговлю, в то время как в аптечном бизнесе используются инструменты более мягкого влияния с помощью установления предельных наценок на цены. И только в последнее время возникли предложения по ограничению консолидации собственности и в этом сегменте потребительского рынка. А сфера непродовольственной торговли вообще не подвергалась государственному регулированию все эти годы.

4. Что делать, чтобы сбалансировать закон

Прежде всего, надо признать, что государственное регулирование трансформационных изменений в торговой сфере оправданно. И жаль, что оно охватывает только продовольственный сегмент рынка. Возможно, завтра оно охватит аптечный бизнес, но, по-видимому, посредством другого закона. Вместе с тем представляется, что закон «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» должен стать универсальным, охватывающим все сегменты торговли, с одной стороны, но избирательным, точечным, с другой стороны.

Что это значит? Мы считаем, что антимонопольные нормы, содержащиеся в законе о тор-

говле, следует «вернуть» в межотраслевой закон «О защите конкуренции», из которого они выросли. Тем самым распространив их как на продовольственную, так и непродовольственную сферу (включая сегмент аптек и автозаправок). И здесь роль Федеральной антимонопольной службы, как регулятора, оправданна. При этом права ФАС на местах стоило бы ограничить. Предоставить право муниципальным органам как минимум согласовывать размещение новых объектов федеральных торговых систем с опорой на результаты публичных референдумов [17].

А вот новеллы, нормирующие хозяйственные отношения розничных торговых сетей и их поставщиков, стоит оставить в законе о торговле. Они полезны, потому что дисциплинируют субъектов рынка, позволяют сделать их отношения более цивилизованными. Напрашивается остановиться на время с их изменениями, «заморозить» существующие нормы. Просчитать подробно возможные риски и года через три вернуться к уточнению содержания, опираясь на анализ практики.

А вот что необходимо сделать уже сегодня, так это вывести администрирование закона о торговле из-под ФАС РФ. Потому что этот орган занимается не своей работой. Мы видим, что выносимые им решения не всегда признаются субъектами рынка, они оспариваются в арбитражных судах первой, апелляционной и кассационной инстанции, что неоправданно затягивает решение споров на годы. Контрагенты должны получить право сразу обращаться в арбитражный суд. Кроме того, нужно четко определить, что регулирование касается исключительно очень крупных, системообразующих участников рынка – как со стороны торговли, так и со стороны производства.

В сделки малых и средних субъектов между собой государству вмешиваться не следует. Наоборот, права малых и средних предприятий закон должен защищать, когда они выходят на договоры с крупными компаниями. А чтобы поднять «градус» ответственности в крупных компаниях за исполнение закона о торговле, в федеральных и межрегиональных торговых сетях должны появиться менеджеры, администрирующие исполнение закона о торговле.

Список литературы

1. Карашук О.С. Совершенствование государственного регулирования инвестиционной деятельности в торговле с использованием налоговых методов // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16–11. С. 1567–1578.

2. Куренкова В.П. Торговля России: регулирование и саморегулирование в условиях рынка // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 11. С. 1542–1556.

3. Котельникова З.В. Международный опыт регулирования деятельности торговых сетей: обзор эмпирических исследований // В сб.: Государственное регулирование деятельности торговых сетей: основы и противоречия. НИУ ВШЭ, 2011. С. 72–103.

4. Чернухина Г.Н., Чеглов В.П. О проблемах государственного регулирования торговли в России в условиях ее интеграции // Вестник Академии, МОСАП. 2015. № 4. С. 93–99.

5. Billows S. The politics of legal ambiguity: regulating business relations between supermarket chains and their suppliers // Sociologie du Travail. 2016. Vol. 58. Iss. 1. P. 8–31.

6. Gereffi G., Humphrey J., Sturgeon T. The governance of global value chains // Review of International Political Economy. 2005. 12. P. 78–104.

7. Есютин А.А., Чеглов В.П. Кадровое обеспечение торговли: сегодня и завтра отрасли // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. 2011. № 3 (52). С. 131–142.

8. Каманина Р.В. Особенности развития малого предпринимательства в России // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2011. № 5 (41). С. 76–82.

9. Чеглов В.П., Карпова Е.В., Есипенко М.А. Проблемы повышения конкурентоспособности малого и среднего бизнеса в торговле // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. 2011. № 11.

10. Чкалова О.В., Ефремова М.В. Доминирование торговли в цепях поставок под влиянием торговых сетей // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2017. № 1 (45). С. 61–67.

11. Чеглов В.П. Управление формированием и развитием интегрированных торговых систем в России: Дис. ... д-ра эконом. н. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2018.

12. Чеглов В.П., Столярова А.Н. Тренды и особенности развития внутренней торговли России в условиях перманентного экономического кризиса // Практический маркетинг. 2019. № 3. С. 15–22.

13. ФЗ-381 «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» от 28 декабря 2009 г. (в первоначальной редакции). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95629

14. Чеглов В.П., Столярова А.Н. Как построить малый торговый бизнес в новую экономическую реальность // Российское предпринимательство. 2018. Т. 19. № 11. С. 3463–3479.

15. ФЗ-381 «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» от 28 декабря 2009 г. (в редакции 25.12.2018). URL: <http://base.garant.ru/12171992/>

16. ФЗ-135 «О защите конкуренции» от 26 июля 2006 г. (в ред. от 27.12.2018). URL: <http://base.garant.ru/12148517/>

17. Чеглов В.П., Чеглов А.В. О природе «недобросовестных практик» в торговле и механизме регулирования отрасли в условиях интеграции // Вестник Академии. 2016. № 2. С. 45–53.

18. Чеглов В.П., Мхитарян С.В. О влиянии государственного регулирования на розничные торговые сети и оптовую торговлю // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. № 1. С. 78–90.

TRADE REGULATION PROBLEMS IN THE RUSSIAN FEDERATION AND WAYS OF THEIR SOLUTION

V.P. Cheglov

Plekhanov Russian University of Economics

The article examines some issues of state regulation of the consumer market, where the interests of manufacturers, wholesalers and retailers, large and small companies traditionally collide. The impact of the law «On the Fundamentals of State Regulation of Trade Activities in the Russian Federation» on the trade sector, retail outlets and small enterprises as well as their suppliers is analyzed. It is shown that unjustified tightening of legal norms can lead to unexpected results; the reasons and conditions for this are discussed. Some proposals are made for optimizing the approaches to the regulation of the trade sector transformation.

Keywords: regulation and its consequences, trade law, retail chains, suppliers, wholesale trade, distributors, consumers.

УДК 338.2

СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

© 2019 г.

С.Н. Яшин, Ю.С. Коробова

Яшин Сергей Николаевич, д.э.н.; проф.; заведующий кафедрой менеджмента
и государственного управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
jashinsn@yandex.ru

Коробова Юлия Сергеевна, к.э.н.; старший преподаватель кафедры менеджмента
и государственного управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
julia2511@bk.ru

*Статья поступила в редакцию 12.06.2019**Статья принята к публикации 31.07.2019*

Целью исследования является разработка системы стратегического планирования инновационного развития предприятий металлургического комплекса и выработка на ее основе перечня стратегических рекомендаций по повышению их конкурентоспособности. В результате исследования разработана система стратегического планирования инновационного развития предприятий металлургической отрасли, проведен анализ их внешней и внутренней среды, разработана матрица оценки инновационного положения предприятия в зависимости от его финансового состояния и уровня инновационных возможностей, выделены направления стратегического планирования инновационного развития, а также сформулирован перечень стратегических решений, направленный на повышение конкурентоспособности предприятий в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновационная деятельность, стратегическое планирование, стратегия, металлургическая отрасль.

Введение

В Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации указано, что в качестве приоритетных необходимо выбирать направления, способствующие созданию таких технологий и научных результатов, которые смогли бы стать базой для устойчивого инновационного развития нашей страны [1]. Поэтому в качестве ключевых можно рассматривать проблемы, связанные с управлением инновационным развитием предприятий базовых отраслей промышленности, к которым относится металлургическая отрасль, несомненно оказывающая влияние на российскую экономику [2].

Об актуальности проблемы исследования также свидетельствует особое внимание государства к появлению новых перспектив и возможностей научно-технологического развития металлургического комплекса. В Стратегии развития черной и цветной металлургии России на 2014–2020 годы и на перспективу до 2030 года указано, что только инновационный сценарий развития экономики должен выступать в качестве целевого, так как именно он предполагает структурные изменения в развитии высокотехнологичных производств.

При этом в ходе реализации инновационного сценария развития металлургической отрасли необходимо также развивать внутренний спрос

на продукцию с высокой добавленной стоимостью, что будет способствовать развитию инновационных технологий производства металлопродукции. Очевидно, что успешное внедрение инновационных технологий и повышение конкурентоспособности российских предприятий металлургического комплекса невозможно без наличия грамотно проработанных стратегий инновационного развития.

При разработке стратегии инновационного развития необходимо учитывать динамику процессов, происходящих в макросреде черной и цветной металлургии, тенденции ее развития, а также проводить оценку инновационного положения предприятий промышленности с целью выявления и своевременного устранения причин низкой инновационной активности предприятий металлургического комплекса.

Методология

В настоящей статье исследование вопросов стратегического планирования инновационного развития основывается на методологическом принципе системного анализа, позволяющем установить структурные связи между уровнями управления инновационной деятельностью с учетом внешних и внутренних факторов функционирования национальной экономики, а также на применении современных инструментов

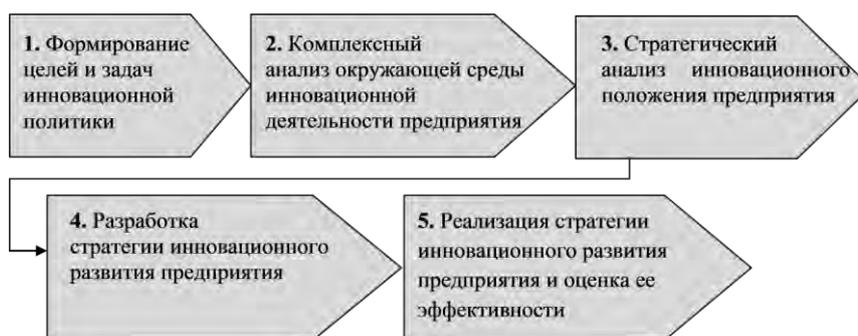


Рис. 1. Система стратегического планирования инновационного развития промышленного предприятия

стратегического анализа и экспертно-балльных методов оценивания.

При проведении данного исследования под стратегическим планированием инновационного развития предприятия понимается управленческий процесс, целью которого является формирование и поддержание долгосрочной устойчивой конкурентоспособности инновационной деятельности предприятия в соответствии с текущим финансовым состоянием и уровнем инновационных возможностей в условиях возмущающего воздействия факторов внешней среды.

Результаты

На рис. 1 представлена система стратегического планирования инновационного развития промышленного предприятия. Рассмотрим подробнее каждый из этапов предлагаемой системы.

I. Инновационная политика предприятия должна быть направлена на определение и реализацию целей инновационной деятельности и создание механизмов поддержки приоритетных программ и инновационных проектов предприятия. Для обеспечения высокой эффективности инновационной политики при её проведении должны соблюдаться принципы целенаправленности, приоритетности, альтернативности стратегических решений, адаптивности, обоснованности и комплексности [3, 4].

В качестве главных целей инновационной политики предприятий металлургической отрасли должны выступать ускоренное инновационное обновление производственных технологий и оборудования, развитие новых высокотехнологичных видов металлопродукции, повышение ее экономической эффективности и конкурентоспособности, экологической безопасности, ресурсосбережения и энергосбережения, импортозамещения и сырьевого обеспечения [5, 6].

II. Определившись с целями и задачами инновационной политики, необходимо приступить к комплексному анализу окружающей среды инновационной деятельности предприятия, цель кото-

рого – выявление мер, необходимых для того, чтобы управление могло своевременно реагировать на внешние и внутренние возмущающие факторы для реализации намеченных целей инновационной политики. На каждой стадии анализа окружающей среды должны использоваться различные инструменты стратегического планирования [7, 8].

Комплекс работ и результаты анализа внешней и внутренней среды предприятий металлургического комплекса представлены в таблице 1.

III. Современный менеджмент располагает различными инструментами стратегического анализа, в основе которых может лежать оценка стадии жизненного цикла отрасли, темпов роста и привлекательности рынка, конкурентной позиции предприятия и т.д. [9]. В целях проведения стратегического анализа инновационного положения предприятий промышленности авторами исследования используется матрица оценки инновационного положения в зависимости от текущего финансового состояния (ФС) предприятия и уровня его инновационных возможностей (УИВ).

В ходе стратегического анализа инновационного положения были сперва рассчитаны фактические показатели ФС и УИВ, далее были установлены значения показателей для эталонного предприятия и определены отношения фактических значений показателей ФС и УИВ к эталонным. Затем экспертным путем каждому из показателей было присвоено соответствующее количество баллов, необходимое для приведения анализируемых показателей в сопоставимый вид, по формуле:

$$M_i = N_i \times M_{\text{отн}i}$$

где N_i – экспертная балльная оценка показателя; $M_{\text{отн}i}$ – отношение фактического значения показателя к эталонному.

Общие интегральные показатели ФС и УИВ были получены по формуле:

$$C_{\text{общ}} = \sum_{i=1}^n M_i,$$

где $C_{\text{общ}}$ – общий интегральный показатель.

Таблица 1

**Комплекс работ и результаты анализа внешней и внутренней среды
на примере предприятий металлургического комплекса**

Этап работ	Применяемые инструменты	Основные результаты анализа на примере предприятий металлургической отрасли
1. Выявление и оценка во взаимосвязи политических, экономических, технологических и социальных факторов макро-среды; анализ компонентов микросреды	Оценка ключевых факторов успеха отрасли, PEST-анализ, модель движущих сил конкуренции М. Портера, матрица анализа макро- и микросреды (EFEM), матрица классификации стратегических возможностей и угроз развития, методы экспертного оценивания	<p><i>Перечень главных возмущающих факторов макро- и микросреды предприятия металлургической отрасли:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – нестабильная международная обстановка; – рост требований к экологической эффективности продукции; – высокий уровень цен на энергоносители и транспортные перевозки; – выход части стран на самообеспечение отдельными видами металлопродукции; – сокращение спроса на металлопродукцию на отдельных региональных рынках; – прогнозируемый рост тарифов естественных монополий, цен на сырье и топливо на российском рынке <p><i>Перечень возможностей макро- и микросреды предприятий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – повышение темпов обновления производственных фондов; – сохранение конкурентных позиций на внешних рынках; – повышение эффективности использования сырья и энергоресурсов; – повышение качества выпускаемой продукции, в том числе за счет освоения новых технологий; – сокращение объемов импорта металлопродукции; – развитие интеллектуального потенциала металлургической промышленности
2. Анализ внутренней среды: управленческое обследование сильных и слабых сторон внутренних ресурсных возможностей предприятия по реализации инноваций	SNW-анализ, матрица классификации сильных и слабых сторон предприятия, методы экспертного оценивания	<p><i>Перечень сильных и слабых сторон внутренней среды предприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – к числу <i>слабых сторон</i> предприятий металлургической отрасли относятся высокая ресурсоемкость металлопродукции; высокий уровень износа основных промышленно-производственных фондов на ряде предприятий; проблема внедрения новых ресурсо- и энергоэффективных технологий производства; проблема организации производства новых перспективных сталей и сплавов, необходимых для обеспечения спроса высокотехнологичных секторов экономики России; низкий уровень производительности труда; недостаточное внимание к проблемам окружающей среды на ряде предприятий; – к числу <i>сильных сторон</i> можно отнести создание новых производственных мощностей в черной и цветной металлургической промышленности на базе передового импортного оборудования
3. Разработка стратегических решений по инновационному развитию предприятия в части использования возможностей и нивелирования угроз внешней среды	SWOT-анализ	<p><i>Перечень стратегических решений:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) увеличение доли продукции, поставляемой на внутренний рынок; 2) совершенствование сортамента и конкурентоспособности металлопродукции; 3) внедрение в производство инновационной техники и технологий; 4) ресурсо- и энергосбережение, снижение негативного экологического воздействия на окружающую среду; 5) оптимизация избыточных производственных мощностей; 6) создание благоприятных условий для проведения НИОКР на предприятиях, соответствующих лучшим мировым практикам; 7) строительство мини-заводов, передельных и сервисных центров; 8) увеличение доли новых и импортозамещающих производств

После расчета интегральных показателей финансового состояния и уровня инновационных возможностей предприятия перейдем к интерпретации полученных результатов с исполь-

зованием специальной матрицы оценки инновационного положения (рис. 2).

Наилучшее инновационное положение характерно предприятиям, попавшим в зоны A1,

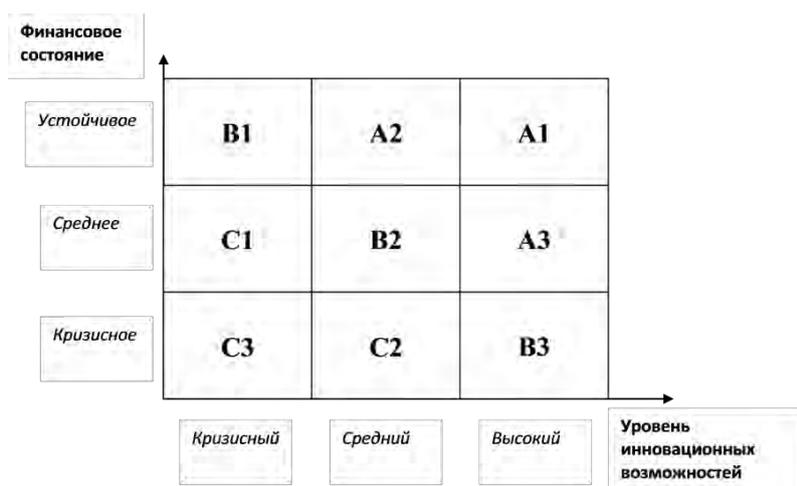


Рис. 2. Матрица оценки инновационного положения предприятия

Таблица 2

Интервальная шкала оценки инновационного положения предприятия			
Показатели	$0 < C_{общ} \leq 15$	$15 < C_{общ} \leq 35$	$35 < C_{общ} \leq 50$
Финансовое состояние	Кризисное	Среднее	Устойчивое
Уровень инновационных возможностей	Кризисный	Средний	Высокий

Таблица 3

Результаты оценки инновационного положения предприятий металлургической отрасли							
Показатели	П.1	П.2	П.3	П.4	П.5	П.6	П.7
Интегральный показатель ФС предприятия	20	31	29	7	36	22	31
Интегральный показатель УИВ предприятия	21	17	15	11	22	25	26
Общий интегральный показатель ФС и УИВ	B2	B2	C1	C3	A2	B2	B2

A2 и A3, где уровень инновационных возможностей и финансовое состояние позволяют эффективно заниматься инновационной деятельностью. Таким предприятиям рекомендуется стратегия лидера в освоении инноваций.

Менее стабильным инновационным положением характеризуются предприятия в зонах B1, B2 и B3. В качестве рекомендаций для таких компаний может выступать, например, вложение средств в развитие объектов интеллектуальной собственности. Чаще всего таким организациям характерна стратегия последователя в разработке инноваций, однако при наличии довольно высокого инновационного потенциала может быть использована стратегия, направленная на реализацию базисных инноваций, способствующая кардинальному изменению положения компании на рынке.

Для компаний в зонах C1, C2 и C3 наиболее целесообразным решением может стать укрепление финансового состояния путем повышения эффективности хозяйственной деятельности в целом. Данные компании чаще всего вовсе не занимаются инновационной деятельностью.

С целью интерпретации результатов по матрице оценки инновационного положения предприятия был произведен переход от экспертной

балльной оценки к качественной оценке [10,11] с использованием специальной интервальной шкалы. Предельные значения показателей по интервальной шкале должны учитывать отраслевую специфику организации и могут отличаться при анализе инновационного положения компаний, занимающихся различными видами экономической деятельности. В таблице 2 приведена авторская интервальная шкала оценки инновационного положения для предприятий металлургического комплекса.

В ходе проведения исследования было проанализировано инновационное положение 7 предприятий металлургического комплекса, среди них ОАО «Выксунский металлургический завод», ОАО «Северсталь», ОАО «Ашинский металлургический завод» и др. Полученные результаты представлены в таблице 3.

Как показывают результаты практической реализации методики стратегического анализа инновационного положения, для большинства рассмотренных компаний присущ средний уровень инновационного положения и, соответственно, стратегия последователя в разработке и реализации инновационной металлопродукции, услуг и технологий. Одной из главных причин этого является недостаточный уровень

инвестиций в инновационную деятельность. Кроме того, некоторые из рассмотренных предприятий совсем не занимаются реализацией новой продукции, что сдерживает развитие конкурентоспособности металлургического комплекса страны в целом. В соответствии с результатами исследования можно отметить, что наибольший вклад в повышение уровня инновационного развития российской металлургии привносит работа таких предприятий, как Магнитогорский металлургический комбинат (ММК), Новолипецкий металлургический комбинат (НЛМК), «Северсталь».

IV. После проведения стратегического анализа инновационного положения предприятия рекомендуется приступить к разработке стратегии инновационного развития. Известно, что существует всего несколько уровней управления предприятием, которые были положены в основу классификации стратегий американскими учеными А. Томпсоном и А. Стриклендом: корпоративный уровень, уровень отдельного вида бизнеса, функциональный уровень и уровень отдельных производственных подразделений предприятия [12].

Очевидно, что стратегическое планирование инновационного развития предприятий металлургической отрасли должно производиться на каждом из вышеперечисленных уровней. Стратегии инновационного развития каждого из уровней управления должны дополнять друга и базироваться на принципах целостности, комплексности, совместимости, структуризации, информационной корректности, что отражает их системный характер (рис. 3).

Признаком эффективного менеджмента является не только формирование адекватной стратегии, но и эффективная ее реализация, которая невозможна без грамотной проработки вопросов финансирования инновационной деятельности предприятия. На данном этапе необходима не только оценка эффективности инновационных проектов, но и составление исчерпывающего финансового плана и оптимального портфеля проектов, а также оценка эффективности использования источников их финансирования. После анализа инновационного положения, завершения процесса стратегического планирования инновационного развития на всех уровнях управления предприятием и выбора основополагающей общей стратегии необходимо приступить к ее реализации.

Запуску процесса реализации стратегии инновационного развития должен предшествовать анализ рисков, так как инновационная деятельность зачастую сопряжена с высокой долей неопределенности ее результатов. На данном этапе рекомендуется провести диагностику рисков,

включающую в себя такие этапы, как идентификация и описание рисков, определение вероятности их возникновения и потенциального ущерба; определить ответственность участников и заинтересованных сторон в реализации стратегии инновационного развития в управлении рисками; составить «карту рисков», представляющую собой схематичное отображение классификации рисков по степени их существенности и вероятности [13]. Риски реализации стратегии инновационного развития предприятий металлургического комплекса разделить на четыре группы: макроэкономические, операционные, геополитические и экологические.

Макроэкономические риски связаны с возникновением бюджетного дефицита, кризисом банковской системы, повышением уровня цен на энергоносители и транспортные перевозки. Операционные риски связаны с недостатками правового и экономического климата инновационного развития. В качестве примера можно привести отсутствие использования на практике таких важнейших документов, как, например, перспективная схема размещения производственных сил на территории России, детализированный баланс металлопродукции, позволяющий установить равновесие между спросом на инновационную продукцию и ее предложением, и т.д.

Управление геополитическими рисками становится особенно актуальным в условиях ужесточения санкций со стороны стран Запада, так как нестабильность международной обстановки может отрицательно повлиять на реализацию инновационных проектов с иностранными партнерами. Необходимость анализа экологических рисков обусловлена вероятностью возникновения в ходе реализации стратегии инновационного развития катастроф техногенного, природного и социального характера, следствием чего может стать снижение инвестиционной привлекательности металлургического предприятия.

V. Процесс реализации стратегии инновационного развития необходимо начинать с внесения соответствующих изменений в управленческую инфраструктуру и координации управленческих звеньев общекорпоративной и инновационной стратегий развития. Необходимо отметить, что процесс реализации инновационной стратегии не должен противоречить общим стратегическим целям и задачам предприятия, в противном случае это может привести к снижению эффективности функционирования всей организации. Залогом успешной реализации любой стратегии является ее понимание всеми сотрудниками предприятия, поэтому на начальном этапе ее реализации рекомендуется



Рис. 3. Направления стратегического планирования инновационного развития предприятий металлургического комплекса

проведение консультаций и семинаров среди персонала с целью обеспечения прозрачности основных стратегических принципов и своевременного преодоления сопротивления изменениям.

На практике часто оказывается реализованным то, что изначально не входило в задуманную инновационную стратегию, то есть на практике, как правило, реализуется комбинация

намеченной стратегии и незапланированных стратегических решений. В связи с этим фактором эффективной реализации стратегии является умение руководства предвидеть стратегические изменения посредством организации системы контроля за реализацией стратегии и системы мониторинга внешней среды. Стратегия инновационного развития должна быть одновременно активной и адаптивной, так как предусмотреть все детали в условиях динамично изменяющейся внешней среды и санкций со стороны стран Запада практически невозможно. Задачей стратегического контроля является отслеживание того, приведет ли реализация намеченной стратегии к достижению поставленных целей. Организация системы стратегического контроля для предприятий металлургической отрасли может включать в себя следующие шаги:

1. Выбор показателей для контроля;
2. Разработка критериев оценки показателей достижения целей стратегии инновационного развития;
3. Сравнение фактических показателей реализации стратегии с установленными целями;
4. Оценка результатов сравнения и выработка при необходимости корректирующих действий.

В качестве показателей оценки реализации стратегии инновационного развития должны использоваться две их группы: показатели внутрихозяйственной эффективности реализации стратегии (например, увеличение индекса промышленного производства новой и усовершенствованной металлопродукции; показатели снижения выбросов загрязняющих веществ в окружающую среду; снижение ресурсоемкости производства и т.д.) и показатели, характеризующие изменения состояния внешней среды с точки зрения политических, экономических, технологических и социальных аспектов функционирования предприятия. Для предприятий металлургического комплекса одним из наиболее важных факторов внешней среды, подлежащих непрерывному мониторингу, является уровень развития металлопотребляющих отраслей экономики и объемы импортозамещения, определяющие уровень спроса на продукцию в отрасли.

После разработки и реализации корректирующих мероприятий в соответствии с результатами стратегического контроля необходимо вновь произвести оценку эффективности реализации стратегии и в случае отклонения от намеченных целей разработать новый комплекс корректирующих мероприятий.

Заключение

Несмотря на очевидные преимущества поддержания конкурентоспособности путем внедре-

ния инновационной продукции и технологий, предприятия зачастую предпочитают экономить на инновационном развитии, отказываясь от реализации инновационных проектов и сокращая расходы на НИОКР. К сожалению, на данный момент мы наблюдаем низкие темпы инновационного обновления металлургического комплекса, повышения конкурентоспособности ряда видов металлопродукции и импортозамещения.

Поэтому важнейшей задачей становится повышение инновационной активности промышленных предприятий металлургического комплекса, внедрение инновационных ресурсо- и энергоэффективных технологий производства, создание новых импортозамещающих производств. Кроме того, на данный момент имеется проблема низкого спроса на металлопродукцию на уровне отдельных регионов, решить которую можно, например, за счет введения требования об увеличении потребления металлопродукции российского производства.

Формирование эффективной системы стратегического управления предприятиями металлургического комплекса также будет способствовать повышению инвестиционной привлекательности и результативности научных исследований в области металлургической промышленности. В ходе реализации стратегии инновационного развития можно также столкнуться с проблемой реализации неперспективных инновационных проектов. Избежать эту проблему поможет развитие на предприятиях системы научно-технического прогнозирования.

Решение обозначенных проблем обуславливает необходимость разработки методов стратегического планирования инновационного развития предприятий металлургического комплекса, способствующих наращиванию их инновационной активности, достижению долгосрочных конкурентных преимуществ и формированию экономики лидерства и инноваций на уровне государства в целом. Таким образом, инновационная деятельность должна становиться неотъемлемой частью корпоративной стратегии современных промышленных предприятий, а инновационная активность – их мощным конкурентным преимуществом.

Список литературы

1. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 года № 642).
2. Стратегия развития черной металлургии России на 2014–2020 годы и на перспективу до 2030 года и стратегия развития цветной металлургии России на 2014–2020 годы и на перспективу до 2030 года (утверждена Приказом Минпромторга России от 5 мая 2014 г. № 839).

3. Яшкова Т.А. Инновационная политика в контексте структурных изменений экономики Российской Федерации первой половины XXI века // Инновационный менеджмент и технологии в эпоху глобализации: Материалы Международной научно-практической конференции. 2014. С. 36–42.
4. Шабыкова Н.Э., Григорьева А.А. Инновационная политика промышленных предприятий региона // Актуальные проблемы современной экономики: Сб. научн. тр. Серия: Экономические науки. 2016. С. 383–389.
5. Житников Ю.Б., Лебедев Н.А. Необходимые приоритеты достижения инновационных преимуществ и конкурентоспособности металлургических предприятий регионов: факторы и результаты // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2017. № 1–2 (62–63). С. 82–85.
6. Беляков С.А. Приоритеты инновационной стратегии металлургической промышленности // Транспортное дело России. 2010. № 5. С. 35–37.
7. Арутюнова Д.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. 122 с.
8. Руйга И.Р. Особенности инновационного и инвестиционного развития металлургической промышленности Российской Федерации // Инновационная наука. 2015. № 8. С. 58–62.
9. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление: Учебник / Пер. с англ. под ред. С.Г. Божук. 7-е изд. СПб.: Питер, 2007. 496 с.
10. Яшин С.Н., Кошелев Е.В., Иванов А.А. и др. Стратегическое управление инновационной и инвестиционной деятельностью: Учебное пособие. Н. Новгород: Печатная Мастерская РАДОНЕЖ, 2019. 222 с.
11. Яшин С.Н., Туккель И.Л., Кошелев Е.В. Оценка эффективности инновационной деятельности: Учебник. Н. Новгород: Изд-во Нижегородского государственного университета, 2018. 409 с.
12. Томпсон-мл. А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа: Пер. с англ. 12-е изд. М.: Изд. дом «Вильямс», 2006. 928 с.
13. Балдин К.В. Управление рисками в инновационно-инвестиционной деятельности предприятия: Учебное пособие. М.: Дашков и К, 2013. 420 с.

THE SYSTEM FOR STRATEGIC PLANNING OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF METALLURGICAL INDUSTRY ENTERPRISES

S.N. Yashin, Yu.S. Korobova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The aim of this study is to develop a model for strategic planning of innovative development of the metallurgical industry and to prepare, based on this model, a list of strategic recommendations to improve the competitiveness of Russian steel companies in domestic and foreign markets. As a result of the study, a strategic planning system for the innovative development of enterprises in the metallurgical industry was elaborated, an analysis of their external and internal environment was carried out, a matrix for assessing the innovative position of the enterprise depending on its financial condition and level of innovative capabilities was developed. Directions for strategic planning of innovative development were identified, and a list of strategic solutions aimed at improving the competitiveness of enterprises in the long term perspective was formulated.

Keywords: innovative development, innovation, strategic planning, strategy, metallurgical industry.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316.334.2:331.101.3

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ВНЕШНИЙ ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА МОТИВАЦИЮ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТАЮЩИХ И НЕРАБОТАЮЩИХ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

© 2019 г.

Л.А. Кудринская, Ю.В. Клепинина

Кудринская Людмила Александровна, д.соц.н.; доц.; профессор кафедры истории, философии и социальных коммуникаций, руководитель Центра социологических исследований
Управления стратегического развития Омского государственного технического университета
kudr_omsk@bk.ru

Клепинина Юлия Владимировна, ассистент и аспирант кафедры истории, философии
и социальных коммуникаций, социолог Центра социологических исследований
Управления стратегического развития Омского государственного технического университета
klepinina15@bk.ru

Статья поступила в редакцию 14.02.2019

Статья принята к публикации 26.07.2019

Рассмотрена проблема трудовой занятости людей с инвалидностью в контексте демографического кризиса и необходимости воспроизводства российских трудовых ресурсов. В качестве резерва для развития экономики информационного общества рассматриваются возможности реализации трудового потенциала и социального капитала людей с инвалидностью. Проанализированы основные теоретические положения «сетевых» методологического подхода в фокусе мотивации трудовой занятости. Авторское прикладное исследование было направлено на рассмотрение социальных сетей (характера и количества социальных связей) как внешнего фактора, оказывающего влияние на мотивацию трудовой занятости данной социальной группы. Анкетный опрос работающих и неработающих людей, имеющих инвалидность, с использованием целевой выборки ($N=202$, Омская областная организация «Всероссийское общество инвалидов») позволил выявить такие важные социально-демографические характеристики, влияющие на трудоустройство, как возраст, образование и группа инвалидности респондента. Оказалось, именно неформальные контакты, как правило, позволяют людям с инвалидностью устраиваться на работу. Причем у работающих респондентов с увеличением возраста растет количество социальных связей. У данной группы опрошенных отмечена открытая позиция к общению. При анализе используемых респондентами средств коммуникации отмечен низкий уровень использования сети Интернет как у работающих, так и – особенно – у неработающих людей с инвалидностью. Описаны средовые (инфраструктурные) факторы, влияющие на мотивацию поиска рабочего места людей с инвалидностью.

Ключевые слова: люди с инвалидностью, мотивация трудовой занятости, сфера занятости, сетевой подход, социальные связи.

Введение

Актуальность данной темы подтверждается тем, что в связи с затянувшимся демографическим кризисом, характеризующимся снижением численности населения в трудоспособном возрасте, одна из основных задач российского государства – поиск форм более эффективного использования трудовых ресурсов в условиях информационного общества, в том числе включение в экономику граждан, имеющих инвалидность. Это позволило бы снизить зависимость от внешних миграционных потоков, а также снизить уровень социальных проблем в сфере занятости.

Какова же динамика решения этой проблемы? По данным Росстата, уровень инвалидизации населения в трудоспособном возрасте в нашей стране за последние несколько лет остается высоким, хотя и незначительно снизился. Численность людей, имеющих инвалидность, в данной возрастной группе с 2014 г. по 2018 г. сократилась лишь на 335 000 человек (на 9.4%). Если говорить о людях с инвалидностью трудоспособного и старше трудоспособного возраста, то здесь наблюдается похожая тенденция: с 2014 г. по 2018 г. их численность снизилась на 771 000 человек (на 6.7% в сравнении с 2014 г.) [1] (табл. 1).

Анализ ситуации с занятостью россиян, имеющих инвалидность (по данным о со-

Таблица 1

**Численность людей с инвалидностью в Российской Федерации
(по состоянию на 1 января)**

Показатель	2014 г.	2016 г.	2018 г.
Численность людей с инвалидностью трудоспособного возраста (человек)	3 896 000	3 741 000	3 561 000
Численность людей с инвалидностью трудоспособного и старше трудоспособного возраста (человек)	12 231 000	11 925 000	11 460 000

Таблица 2

**Сведения о работающих людях с инвалидностью, состоящих на учете в системе
Пенсионного фонда Российской Федерации (по состоянию на 1 января)**

Показатель	2014 г.	2016 г.	2018 г.
Численность работающих людей с инвалидностью (человек)	2 407 000	2 543 000	1 644 000
Доля работающих людей с инвалидностью в общей численности инвалидов трудоспособного и старше трудоспособного возраста (%)	19.7	21.3	14.3

стоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации), показывает, что в 2018 г. по сравнению с 2014 г. количество трудоустроенных снизилось на 763 000 человек. При этом численность занятых людей с инвалидностью включает в себя как людей трудоспособного, так и людей старше трудоспособного возраста и составила в 2018 г. 14.3% от общей численности инвалидов данных возрастных групп [2] (табл. 2).

Можно сделать вывод, что, несмотря на меры, принимаемые государством, обществом и бизнесом, проблема включения инвалидов в сферу занятости, создания оптимальных условий, в том числе устранения стереотипов в отношении данной категории работников, по-прежнему требует решения. Важным является принятие и осознание особенных интересов указанных людей, чтобы они не были вытеснены в специальные учреждения и свой отдельный мир [3]. Однако при современных требованиях информационного общества такие сотрудники должны быть готовы к работе в условиях не только высокотехнологичных производств, но и в условиях конкурентного общества, когда работодатели предъявляют высокие требования к качеству персонала и эффективности его работы, в связи с чем может возникать предвзятое отношение к соискателям с инвалидностью. Среди российских работодателей постепенно происходит снижение стереотипного отношения к данной категории сотрудников, появляются вакансии, предназначенные именно для людей с инвалидностью. Служба исследований компании HeadHunter регулярно проводит анализ российских вакансий, доступных данной социальной группе, размещенных на своем сайте. В 2014 г. доля маркированных вакансий (доступных для инвалидов) составила 2% от общего количества вакансий [4, с. 9]. Причем большая часть вакансий была представлена такими профессиональными областями, как информационные технологии, Интернет, телекоммуни-

кации (33%) и продажи (25%) [4, с. 13] – сферы, работа в которых предполагает наличие развитых коммуникативных навыков, творческих способностей и высокого уровня профессиональной активности. То есть в условиях информационного общества появляются технологические возможности для включения людей с инвалидностью в сферу занятости, что позволяет таким сотрудникам наилучшим образом реализовать свой трудовой потенциал, невзирая на психофизиологические особенности.

Таким образом, практические задачи по включению людей с инвалидностью в сферу занятости ставятся достаточно давно, но их решение остается малоэффективным, а доля маркированных вакансий – незначительной. Как отмечает Э.К. Наберушкина, на рынке труда консервируется, а в ряде регионов нарастает напряженность в отношении трудоустройства людей с инвалидностью [5]. Поэтому актуальным является научное исследование данной проблемы с фокусом на изучении мотивации трудовой занятости людей, имеющих инвалидность, в контексте развития экономики информационного общества. Однако имеющиеся научные публикации, как правило, посвящены анализу мотивации здоровых людей, а такая категория, как люди с инвалидностью, редко становится объектом социологических исследований. При этом наиболее перспективным представляется сравнительное исследование мотивации трудовой занятости работающих и неработающих людей с инвалидностью.

**Некоторые теоретические положения
сетевых подхода в фокусе мотивации
трудовой занятости**

В качестве методологического подхода нами был выбран «сетевой подход», получивший широкое распространение на современном этапе развития социологической науки. Как отмечает Д.В. Мальцева, данный подход представ-

ляет собой комплекс теоретико-методологических направлений, объединенных использованием понятия «сети» для объяснения социальных явлений, и, по мнению многих ученых, выступает одним из наиболее продуктивных, так как обладает потенциалом для решения имеющихся проблем и поиска ответов на возникающие задачи социологии [6].

Под сетями, указывает В.В. Радаев, понимается совокупность устойчивых связей между агентами, сохраняющимися при этом относительную самостоятельность по отношению друг к другу [7, с. 47]. Сетевая система характеризуется различиями в количестве и характере социальных связей, которые могут быть мобилизованы индивидом или группой. Эти различия воспроизводятся благодаря неравномерному распределению социального капитала или совокупности обязательств (главным образом неформальных), сосредоточенных в этих сетях. Порождаемое ими доверие позволяет носителю социального капитала получать информацию, расширять полезные знакомства, привлекать дополнительные ресурсы, налаживать коммуникацию [8].

П. Бурдые в своих работах под «социальным капиталом» понимал умение индивидов создавать связи в социальных сетях, которые могут выступать ресурсом получения определенных выгод [9]. По мнению В.В. Радаева, участники рынка с большей вероятностью завязывают отношения с теми людьми, с которыми имели дело ранее, убедившись в надежности таких партнеров. Постоянные партнеры, если предыдущие взаимодействия с ними были успешными, имеют приоритет перед новыми партнерами [7, с. 48]. Социолог также отмечает, что «люди чаще ищут работу и успешнее ее находят через личные неформальные контакты, нежели путем прямого обращения на предприятия и изучения формальных объявлений о вакансиях» [7, с. 49]. В данном случае речь идет о так называемых «сильных связях».

Исследователи указывают, что большое значение имеют не только «сильные связи», но и так называемые «слабые связи». М. Грановеттер под силой связи понимает комбинацию продолжительности, эмоциональной интенсивности, близости или взаимного доверия и реципрокных услуг, которые характеризуют эту связь [10]. В.В. Радаев отмечает, что слабые связи помогают не замыкаться в узком кругу, где циркулирует одна и та же информация, позволяют выходить на другие кластеры сети, прокладывая путь к новым контактам и дополнительным источникам информации [7, с. 49].

В настоящее время в научной литературе встречается большое количество определений

термина «мотивация». По мнению В.И. Герчикова, мотивация представляет собой основной компонент самосознания работника, определяющий его отношение и поведение в труде [11]. Ж.Т. Тощенко под мотивацией понимает совокупность побуждающих факторов (как личностных, так и ситуативных), вызывающих активность человека и определяющих направленность его деятельности [12]. А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов [13] под мотивом понимают внутренние побуждения к деятельности. В качестве этого побуждения выступает реакция на определенное изменение обстоятельств или внешних условий деятельности, то есть стимулов. При этом связь между стимулами и мотивами опосредована структурой личности, потребностями индивида, его мировоззрением, жизненным опытом. Стимул (внешнее побуждение) действует лишь в том случае, если затрагивает доступные для насыщения в данных условиях потребности личности, то есть ее объективные нужды, обеспечивающие жизнедеятельность и развитие.

В нашем исследовании под мотивом трудоустройства мы будем понимать субъективную внутреннюю побуждающую силу индивида, возникающую под воздействием внешних стимулирующих условий. Для ситуации поиска работы и дальнейшего трудоустройства людей с инвалидностью в качестве одного из важнейших внешних стимулов будут выступать количество и характер социальных связей индивида. Наличие значительного числа социальных связей будет оказывать человеку реальную поддержку в ситуации поиска работы, как в эмоциональном, так и в практическом плане (например, предложение конкретных мест трудоустройства). О возникновении внутреннего мотива будет говорить готовность человека к действиям по поиску работы. Реализация указанной готовности будет зависеть также от социально-демографических, средовых (инфраструктурных) факторов, от качества человеческого потенциала (уровень образования и состояние здоровья).

Если говорить об уровне здоровья, то в данном случае он будет связан со степенью нарушений функций организма. В этом контексте необходимо рассмотрение понятий «инвалид» и «группа инвалидности». В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты [14].

Таблица 3

Социальный портрет работающих и неработающих людей с инвалидностью, %

Показатель	Значение	
	Работающие люди с инвалидностью (далее – группа А)	Неработающие люди с инвалидностью (далее – группа Б)
Пол	преобладает женский (58.8)	преобладает женский (52.5)
Возраст	31–40 лет (30.0) и 41–55 лет (36.3)	41–55 лет (30.3) и старше 55 лет (47.5)
Образование	среднее профессиональное (40.0) и высшее профессиональное образование (25.0)	начальное профессиональное (23.0) и среднее профессиональное образование (34.4)
Группа инвалидности	III группа (63.8)	II (43.4) и III (39.3) группа
Ограничения в передвижении	как правило, не имеют (68.8)	как имеют (32.8), так и не имеют (48.4)
Профессия	технический персонал (18.7) экономическая сфера (12.5) сфера торговли (8.8) социальная сфера (8.8) руководящие должности (8.8)	–
Место работы	обычное предприятие, где создаются специальные рабочие места (38.8); обычное предприятие (30.0)	–
Опыт работы	ранее осуществляли профессиональную деятельность (93.8)	пытались ранее устроиться на работу (91.0)

В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, которые возникли вследствие заболеваний, последствий травм или дефектов, устанавливается I, II или III группа инвалидности [15].

Методика исследования

С целью изучения внешних стимулирующих факторов, влияющих на мотивацию трудовой занятости людей, имеющих инвалидность, в конце 2014 г. – начале 2015 г. нами проведено социологическое исследование среди работающих и неработающих людей с инвалидностью. В анкетном опросе приняли участие члены Омской областной организации Общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов», структура целевой выборки: 80 работающих инвалидов и 122 неработающих инвалида.

Цель исследования – сравнительное изучение характера и количества социальных связей, а также социально-демографических и средовых факторов, влияющих на мотивацию трудовой занятости работающих и неработающих людей с инвалидностью.

Нами были выдвинуты следующие гипотезы:

– на трудоустройство людей с инвалидностью будут оказывать влияние образование, возраст, группа инвалидности. С возрастом и ростом уровня образования будет расти количество социальных связей;

– значительная часть работающих людей с инвалидностью нашли работу по рекомендации друзей, знакомых и родственников, т.е. через неформальные социальные сети;

– основными средствами связи, которыми пользуются работающие и неработающие люди с инвалидностью, являются мобильный телефон и интернет;

– руководители и сотрудники большей части работающих респондентов знают, что они имеют инвалидность;

– многие работающие люди с инвалидностью при трудоустройстве, как правило, испытывают коммуникативные ограничения;

– неработающие люди с инвалидностью в повседневной жизни чаще сталкиваются с коммуникативными ограничениями, недоступностью городской и транспортной инфраструктуры.

Результаты исследования*Социально-демографические характеристики респондентов*

Социально-демографические характеристики респондентов могут быть отражены с помощью модальных значений показателей (табл. 3).

Оказалось, что подавляющее большинство работающих респондентов (93.8%) ранее осуществляли профессиональную деятельность. Подавляющее большинство респондентов группы Б (91.0%) ранее пытались устроиться на ра-

боту, и на момент проведения исследования 39.3% из них хотели бы устроиться на работу, однако у большинства из них не было вариантов для трудоустройства.

По данным таблицы 3 можно сделать вывод, что работающие люди с инвалидностью более молоды по сравнению с группой Б. Группа А в основном представлена респондентами, имеющими III группу инвалидности, а группа Б – имеющими II и III группу инвалидности.

Уровень образования в группе А выше, чем в группе Б. У респондентов, которые не имеют ограничений в передвижении, уровень образования выше, чем у тех, кто имеет такие ограничения, особенно в группе А.

Большая часть респондентов группы А трудоустроены в качестве технического персонала – 18.7% опрошенных, в экономической сфере работает 12.5%, в сфере торговли, в социальной сфере, на руководящих должностях – по 8.8% соответственно, по рабочим специальностям – 7.5%, в сфере информационных технологий и сфере транспорта – по 6.3% соответственно, в сфере образования – 5%, в медицинской сфере, сельском хозяйстве, по техническим специальностям, в качестве индивидуального предпринимателя, библиотекаря – по 2.5% соответственно, инструктором по спорту с инвалидами, юристом, в общественном питании, почтальоном – по 1.2% соответственно. Отметим, что значительная часть рабочих мест связана с развитыми коммуникативными навыками, востребованными в профессиональной деятельности.

Важно отметить, что люди с инвалидностью, имеющие ограничения в передвижении, как правило, работают в сфере информационных технологий и на руководящих должностях (6.2% и 3.7% соответственно), инвалиды по зрению – на руководящих должностях (2.5%), инвалиды по слуху – в качестве технического персонала (3.7%). То есть современный рынок труда предоставляет возможность данной категории сотрудников не только получить работу, но и реализовать свои профессиональные компетенции. Люди с инвалидностью без ограничений в передвижении чаще работают в качестве технического персонала и в экономической сфере (12.5% и 12.5% соответственно). Если респондент не ограничен в передвижении, его трудоустройство может не предполагать создания специального рабочего места, поэтому работа в качестве технического персонала становится более доступной.

Стоит отметить, что люди в возрасте 18–30 лет и 31–40 лет чаще работают на обычном предприятии, где создано специальное рабочее место (6.2% и 16.2% соответственно). Люди в

возрасте 41–55 лет, как правило, работают на обычном предприятии (20%), а люди старше 55 лет – на специализированном предприятии для людей с инвалидностью (15%). На дому работают только люди зрелого возраста 31–40 лет (2.5%). Это можно объяснить тем, что среди работающих респондентов люди в возрасте 31–40 лет, как правило, имеют ограничения в передвижении, инвалидность по слуху или инвалидность по зрению.

Некоторые особенности социальных связей работающих и неработающих людей с инвалидностью

Большая часть работающих респондентов указали, что нашли работу по рекомендации друзей, знакомых, родственников (41.2%), используя личные неформальные контакты. Значительное число опрошенных указали, что непосредственно обращались к работодателю (35.0%). Это означает, что люди с инвалидностью не боятся контактов с новыми людьми и готовы расширять свои социальные связи (табл. 4).

При этом по рекомендации друзей, знакомых и родственников, как правило, находят работу люди в возрасте 41–55 лет (15.0%) и в возрасте 31–40 лет (12.5%). Непосредственно обращаются к работодателю люди в возрасте 41–55 лет (16.2%), с помощью службы занятости работу находят люди в возрасте 31–40 лет (7.5%), по приглашению – люди старше 55 лет (3.7%). Накопленные с возрастом социальный капитал и социальные связи позволяют респондентам находить работу главным образом через неформальные сети. Причем людям старше 55 лет, профессионально зарекомендовавшим себя и имеющим наибольшее количество социальных связей, социальные сети позволяют получать работу по приглашению.

На основании результатов корреляционного анализа между переменными «возраст работающих респондентов» и «круг общения» можно сделать вывод, что с увеличением возраста респондентов растет количество социальных связей (значение коэффициента корреляции Крамера = 0.352 – умеренная зависимость, вероятность ошибки менее 5%). Люди в возрасте старше 55 лет являются наиболее коммуникативными и чаще всего общаются с коллегами по работе (13.7%), родственниками (12.5%), а также с друзьями (11.2%) (табл. 5).

Следует отметить, что в 80% случаев руководители и сотрудники опрошенных знают, что они имеют инвалидность (табл. 6). То есть сотрудники, имеющие инвалидность, приходя в трудовой коллектив, выходят за рамки так называемых «сильных» связей (основанных на

Таблица 4

**Распределение ответов работающих респондентов на вопрос:
«Каким образом Вы нашли работу?»**

Варианты ответа	Группа А (%)
По рекомендации друзей, знакомых, родственников	41.2
Непосредственное обращение к работодателю	35.0
С помощью службы занятости	16.2
Другим образом	3.8
По приглашению	3.8
Итого ответов	100.0

Таблица 5

**Влияние переменных «возраст работающих респондентов» и «круг общения»
(возможно несколько вариантов ответа)**

С кем Вы чаще всего общаетесь и проводите время?	Укажите Ваш возраст (%)			
	18–30 лет	31–40 лет	41–55 лет	старше 55 лет
С родственниками	2.5	11.2	17.5	12.5
С друзьями	1.2	12.5	11.2	11.2
С любимым человеком	3.7	3.7	11.2	1.2
С соседями	0	2.5	1.2	5.0
Со знакомыми по интересам	0	7.5	0	1.2
С коллегами по работе	1.2	1.2	1.2	13.7
Итого ответов по столбцу	8.6	38.6	42.3	44.8

Таблица 6

**Распределение ответов работающих респондентов на вопрос:
«Знает ли руководитель и сотрудники Вашего предприятия,
что Вы имеете инвалидность?»**

Варианты ответа	Группа А (%)
Знает и руководитель, и сотрудники	80.0
Знает только руководитель	13.8
Не знает ни руководитель, ни сотрудники	5.0
Знают только сотрудники	1.2
Итого ответов	100.0

эмоционально-доверительных отношениях) и становятся участниками новых социальных сетей (профессионально-деловых) – «слабых связей».

Основным средством общения для большинства опрошенных является мобильный телефон – для 76.3% работающих респондентов и для 76.2% неработающих респондентов (табл. 7). Следует отметить, что для обеих групп наблюдается низкий уровень использования сети Интернет, хотя доля работающих людей с инвалидностью, использующих Интернет в качестве средства общения, в 2 раза больше, чем неработающих. Повышение уровня компьютерной грамотности в современных условиях является одной из важных составляющих в процессе поиска работы. В настоящее время на сайте Государственной службы занятости населения, на сайтах различных баз вакансий, например, таких, как «Работа в России», HeadHunter и др., размещаются вакансии, которые доступны для людей, имеющих инвалидность. На данных

порталах размещена информация о правильном составлении резюме, прохождении собеседования, а также о мерах социальной поддержки и государственных услугах, предоставляемых данной социальной группе. Умея пользоваться компьютерными технологиями, человек с инвалидностью может получить полезную и важную информацию, разместить резюме и найти работу.

Важно отметить, что в качестве препятствий (внешних факторов) к трудоустройству выступают не только коммуникативные ограничения, финансовые трудности, но и недоступность транспортной и городской инфраструктуры. Согласно результатам опроса, достаточно часто на пути к включению людей с инвалидностью в сферу занятости по-прежнему присутствует средовой барьер (табл. 8).

В большей степени с препятствиями сталкиваются неработающие респонденты. Это связано с тем, что значительная часть неработающих респондентов (32.8%) имеют более высокую группу инвалидности и ограничения в передвижении.

Таблица 7

**Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Какие средства связи Вы чаще всего используете для общения?»
(возможно несколько вариантов ответа)**

Варианты ответа	Группа А (%)	Группа Б (%)
Мобильный телефон	76.3	76.2
Интернет	26.3	13.1
Стационарный телефон	7.5	20.5
Личное общение	5.0	5.7
Итого ответов	115.1	115.5

Таблица 8

**Распределение ответов работающих респондентов на вопрос:
«Какие препятствия Вы встречаете при устройстве на работу?» –
и неработающих респондентов на вопрос: «С какими проблемами Вы чаще всего
сталкиваетесь в повседневной жизни?» (возможно несколько вариантов ответа)**

Варианты ответа	Группа А (%)	Группа Б (%)
Коммуникативные ограничения	28.8	34.4
Никаких препятствий	28.8	0
Недоступность городской инфраструктуры	8.8	21.3
Недоступность транспортной инфраструктуры	7.5	27.9
Проблемы в сфере трудоустройства	2.5	2.6
Финансовые трудности	0	13.9
Безразличие	0	2.5
Другие проблемы	3.7	3.9
Затрудняюсь ответить	20.0	3.3
Итого ответов	100.1	109.8

Около трети работающих людей с инвалидностью указали, что не испытывают никаких препятствий – 28.8% опрошенных, а если сталкиваются с барьерами, то прежде всего с коммуникативными ограничениями – 28.8% респондентов. Большинство неработающих людей с инвалидностью среди основных барьеров отметили такие, как коммуникативные ограничения – 34.4%, недоступность транспортной инфраструктуры – 27.9%, недоступность городской инфраструктуры – 21.3%, финансовые трудности – 13.9%.

Заключение

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что выдвинутые нами гипотезы подтвердились.

– На трудоустройство людей с инвалидностью оказывает влияние возраст (более молодые чаще находят работу), образование (чем выше уровень образования, тем чаще находится работа) и группа инвалидности (чем ниже группа инвалидности, тем чаще человек с инвалидностью трудоустраивается).

– Большая часть работающих респондентов указали, что нашли работу по рекомендации друзей, знакомых, родственников (41.2%), то есть используя социальные связи, основанные на личных неформальных контактах. При этом выявлена умеренная зависимость переменных «возраст работающих респондентов» и «круг

общения» (значение коэффициента корреляции Крамера = 0.352), то есть с увеличением возраста респондентов растет количество их социальных связей. В то же время значительное число опрошенных указали, что непосредственно обращались к работодателю (35.0%), что говорит об их хороших коммуникативных навыках.

– В 80% случаев руководители и сотрудники работающих респондентов знают, что они имеют инвалидность. Это говорит об открытой позиции людей с инвалидностью к общению и влияет на рост новых – «слабых» – социальных связей.

– Гипотеза об основных средствах связи, используемых респондентами, подтвердилась частично. Основным средством связи для работающих и неработающих людей с инвалидностью является мобильный телефон – для 76.3% и 76.2% соответственно. Среди работающих респондентов в 2 раза больше тех, кто пользуется Интернетом в качестве средства общения, чем среди неработающих (26.3% и 13.1%). Низкий уровень использования Интернета у представителей обеих групп, скорее всего, связан с финансовыми трудностями, которые испытывают респонденты, а также недостаточным уровнем компьютерной грамотности.

– Работающие люди с инвалидностью при трудоустройстве, как правило, испытывают коммуникативные ограничения – 28.8%, однако при этом они же в 28.8% случаев не испытывают никаких инфраструктурных препятствий (более низкая группа инвалидности).

– Неработающие люди с инвалидностью в повседневной жизни чаще сталкиваются с коммуникативными ограничениями (34.4%), недоступностью транспортной (27.9%) и городской (21.3%) инфраструктуры, финансовыми трудностями (13.9%). Данные трудности неработающие респонденты, скорее всего, будут испытывать и при устройстве на работу.

Полученные результаты говорят о важности в современном информационном обществе такого внешнего фактора, влияющего на мотивацию трудовой занятости работающих и неработающих людей с инвалидностью, как социальные сети. В то же время выявлена проблема низкого уровня использования сети Интернет как у работающих, так и – особенно – у неработающих респондентов. Отчасти это связано с финансовыми проблемами людей с инвалидностью, что является важной характеристикой человеческого потенциала. В этом ключе службе занятости совместно с некоммерческими и коммерческими организациями следует активнее реализовывать проекты по развитию компьютерных и коммуникативных компетенций у данной группы и по их оснащению необходимыми технологическими средствами (на основе фандрайзинговых проектов).

На основании вышеизложенного стоит отметить, что исследуемая проблема по-прежнему требует внимания социологов и более глубокого изучения мотивации трудовой занятости работающих и неработающих людей с инвалидностью в условиях неснижающейся актуальности включения людей с инвалидностью в сферу занятости.

Список литературы

1. Распределение инвалидов по полу и возрасту / Росстат. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 11.07.2018).
2. Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе Пенсионного Фонда Российской Федерации / Росстат. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 12.07.2018).
3. Von Kardorff E., Ohlbrecht H., Schmidt S. Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen: Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013. 145 S.
4. Трудоустройство людей с инвалидностью в России: основные тенденции 2015 и начала 2016 года / HeadHunter. URL: <https://hhcdn.ru/file/16386318.pdf>. (дата обращения: 17.05.2018).
5. Наберушкина Э.К. Обзор социальных проблем инвалидности в контексте занятости, социальной политики и социальных дистанций // Журнал исследований социальной политики. 2017. № 2. С. 333–340.
6. Мальцева Д.В. Сетевой подход в социологии: генезис идей, современное состояние и возможности применения: Автореф. дис. ... к. социол. н. М.: ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», 2014. 26 с. [Текст из электронной базы объявлений о защите сайта ВАК, открытый доступ].
7. Радаев В.В. Рынок как переплетение социальных сетей // Российский журнал менеджмента. 2008. № 2. С. 47–54.
8. Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2005. 603 с.
9. Назарчук А.В. О сетевых исследованиях в социальных науках // Социологические исследования. 2011. № 1 (321). С. 39–51.
10. Грановеттер М. Сила слабых связей (пер. З.В. Котельниковой) // Экономическая социология. 2009. № 4. С. 31–50.
11. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала. М.: Высшая школа экономики, 2003. 110 с.
12. Тощенко Ж.Т. Тезаурус социологии. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 487 с.
13. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
14. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
15. Постановление Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом».

SOCIAL NETWORKS AS AN EXTERNAL FACTOR INFLUENCING THE EMPLOYMENT MOTIVATION OF WORKING AND NON-WORKING PERSONS WITH DISABILITIES

L.A. Kudrinskaya, Yu.V. Klepinina

Omsk State Technical University

The article deals with the problem of employment of persons with disabilities in the context of the demographic crisis and the need of Russian labor resources reproduction. The possibilities of realizing labor potential and social capital of persons with disabilities are considered as a reserve for the development of the information society economy. The main theoretical provisions of the «network» methodological approach in the employment motivation focus are analyzed. The aim of the author's applied research was to examine social networks (the nature and number of social ties) as an external factor

influencing the motivation of this social group's employment. A questionnaire survey of working and non-working persons with disabilities using a target sample ($N=202$, Omsk regional organization «Russian Society of the Disabled») allowed us to identify such important socio-demographic characteristics affecting employment as respondents' age, education and disability group. It was found that informal contacts, as a rule, allow persons with disabilities to get a job. Moreover, the number of social relations among working respondents increases with age. Also, the respondents of this group show their willingness to communicate. In the analysis of the means of communication used by the respondents, the low level of Internet use was noted both in working and especially in non-working persons with disabilities. The environmental (infrastructural) factors influencing motivation of job search of persons with disabilities are described.

Keywords: persons with disabilities, employment motivation, employment, network approach, social relations.

УДК 316.3/4

РЕГИОНАЛЬНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМАНДЫ И ПУБЛИЧНАЯ ЭКСПЕРТИЗА В РЕШЕНИИ АКТУАЛЬНЫХ ВНУТРИПОЛИТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

© 2019 г.

М.А. Казаков

Казаков Михаил Анатольевич, д.полит.н.; проф.; профессор кафедры прикладного политического анализа и моделирования Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
kazakov_mihail@list.ru

Статья поступила в редакцию 04.02.2019

Статья принята к публикации 25.07.2019

Дается авторское видение научно-практических аспектов взаимодействия современных региональных лидеров, складывающихся вокруг них управленческих команд и экспертных сообществ, чья совместная деятельность отмечена готовностью к решению актуальных задач, но испытывает трудности при реализации социальных запросов в политическом управлении. Для исследования взаимовлияния элементов используется системный подход, для их внутреннего строения – структурно-функциональный метод. Делается вывод, что совокупность элементов (субъектов, акторов) разной политической природы, участвующих в конструировании и оптимизации региональных управленческих команд, становится социально-интеграционным комплексом, который во многом предопределяет возможность исполнения майского указа Президента РФ (2018 г.).

Ключевые слова: политическое лидерство, политическое управление, региональные управленческие команды, публичная экспертиза, ресурсы, практики взаимодействия.

Введение

Важными характеристиками современного политического процесса в субъектах РФ являются формирование *управленческих команд* и *публичной экспертизы*, закладывающих, исходя из потребностей устойчивого развития, новое содержание политического управления на местах. В повестке стратегических целей эти аспекты – важная часть системной задачи региональной политики России по организации экономического, политического, информационного, культурного и иных пространств путем привлечения комплекса ресурсов, способствующих перспективному развитию общества. На ее решение государство нацеливает население, местные сообщества и правительства через *систему национальных проектов*, без публичного обсуждения и социального подключения к которым невозможна *общая программа действий*.

Одним из ориентиров развития страны выступает усиление роли регионов, и именно управленческим командам в них предстоит взять на себя главную нагрузку в решении конкретных практических вопросов на базе идеологии центра, но путем в значительной степени эффективной реализации региональных стратегий.

Стратегия развития Нижегородской области до 2035 г. является вполне адекватной «дорожной картой» по выполнению планов федерального уровня, а возможности региона при оперативной и инновационной реализации нацпроектов приумножаются активным финансированием

центра его собственных стратегических проектов. И наоборот – неумение распорядиться имеющимися ресурсами и создавать новые – свидетельство ограниченности управленческого потенциала региональной власти. Дисбаланс между ее амбициями и реальным политическим управлением с давних пор – актуальная тема публичной экспертизы. Проблемы в организации политического процесса и сегодня уведут нижегородскую политическую элиту от лидирующих позиций.

Методология

Для анализа современных форм политического лидерства, что теснейшим образом связано и с феноменом власти, и с управлением, целесообразно использование понятия «управленческой команды». При этом следует различать, что «управленческая эффективность предполагает ориентацию на рациональность и организационную структуру. Успешность лидерства обусловлена символами и культурой. Интерактивный характер взаимодействия «лидер – последователи – ситуация» позволяет лучше понять изменчивую природу взаимоотношений лидера с последователями и всю возрастающую сложность ситуации...» [1, с. 142].

Идея «региональных управленческих команд» в попытке придать должный импульс специализации и дифференциации сочетанию социальных отношений субъектов РФ – в аналитическом плане не нова [2; 3]. Сегодня она

обращена к параметрам *времени и менеджмента*, сигнализирующим, что *эффективное лидерство на современном этапе носит коллективный характер* (образующее общность, в которой межличностные отношения опосредованы общественно ценным и персонально значимым содержанием совместной деятельности). Эти параметры предполагают учет предельных норм, которые диктуются сроками пребывания лидера на избираемой должности, моделью его управленческого поведения, зависящей от типа культуры, характером планирования, скоростью и качеством принятия решений, отражающих соответствие достигнутых за промежуток времени результатов тем целям, что были публично заявлены.

Данное измерение эффективности проявляется в структуре и функциях лидерства, обеспечивающих реализацию интересов отдельных групп и общества в целом, что укрепляет его позиции в качестве решающего механизма власти. В России он функционирует на трех социальных и двух территориальных уровнях власти, включая региональный срез и местное самоуправление. В посткризисной ситуации остро ощущается потребность в эффективном управлении, возрастает *роль институтов, обеспечивающих подъем нравственного и интеллектуального уровня элиты, соединение регионализма с интеграцией для снятия блока проблем, требующих высшего профессионализма лидерской группы* [4, с. 55–56].

В рамках сетевого подхода персонально-групповые аспекты такого лидерства трактуются через концепт «вершины сети», действующей внутри властвующих коалиций [5, с. 13]. Тип отношений, в основе которого лежит принцип соотношения социальных интересов и политических позиций вступающих в контакт субъектов *вершины*, позволяет констатировать, что «такие коммуникации отражают не столько микросетевую организацию высшей части правящего класса, сколько роль *сторонников лидера* в принятии государственных решений» [6, с. 68]. Их оформление в *команду* – процесс небыстрый, равный созреванию самой потребности в ней власти и социума. Во-первых, это предполагает качественное обновление правящего слоя, во-вторых, формирование в *ядре элиты* группы единомышленников, консолидированной общей идеей, этикой. И только затем *командная игра* наделяет лидера ключевой ролью в оценке вклада и значения каждого из членов окружения, структурирует его на типы управленческого стиля, формы коммуникаций, позволяющих мобилизовать разные типы информации.

Региональная управленческая команда (РУК), таким образом, это совокупность институтов, органов власти и лиц, их представляющих, формирующих и претворяющих в жизнь коллективные цели субъекта РФ, его интересы и общества в целом путем осуществления функций руководства и управления в социально-политических границах региона. Ее приоритет – действенный механизм реализации нацпроектов, укрепляющий внутренние национальные интересы, эффективность которого обеспечивается стабилизацией структуры РУК, поведением членов ядра и частей периферии как носителей коллективного сознания, ценностей. Проблема – в разграничении полномочий, ресурсов и ответственности каждого из акторов, в том числе недавно включившихся в систему коллективных отношений, по-разному вовлеченных и участвующих в политическом процессе, различении степеней их выбора, модернизации/традиционализма.

Этот проблемный ракурс и определяет, *как и какие* институциональные реформы готова проводить региональная управленческая команда. Он трудно поддается анализу. В первом случае «помогает» рассмотрение типов политического режима на местах. Во втором – производные от формальных критериев политического развития: структурная дифференциация, способности системы, тренд к равноправию (справедливости). Первый показатель включает ныне предвещающую работу команды систему подготовки и договоренностей, трансформацию отношений «центр – регионы», субординацию и возрастающую роль конкурсных комиссий, то есть гибридный тип отбора и расстановки кадров. Качество политического управления проявляется в ходе принятия/осуществления стратегических решений, отражающих способности «вести» общественные дела, урегулировать конфликты, удовлетворять социальные требования, спрос на инновации, мобилизацию людских и материальных ресурсов в условиях санкций.

Привлечение экспертов в те или иные уровни управления (как одно из проявлений умного развития) и потенциал их воздействия варьируются в зависимости от обстоятельств, но их роль определяется личностными и профессиональными качествами, отвечающими запросам конкретной среды, характеру ее коммуникаций. Демократический стиль лидера апеллирует к общественному мнению и заключениям экспертов для выработки адекватных решений, авторитарный – склонен к манипулированию ими. Уровень современной среды региона характеризуется коммуникацией с международными партнерами, сотрудничеством с главами субъектов РФ и федеральными властями.

Сегодня вместе с переизбранным президентом в российскую политику, которой предшествовал двухэтапный ротационный период, чьи последствия, скорее, парадоксальны [7, с. 359], вошла новая повестка дня. В ее содержании: демография, цифровая экономика, рост борьбы с бедностью, коррупцией, переход к сменяемости власти, туризм, экология и многое другое на базе «Индустрии 4.0», что будет апробировано на уровне регионов. Их рефлексия и обсуждение на местах в разных форматах – залог успеха. Противоречивый вектор институционализации диалога власти и общества в стране не помешал становлению в регионах «определенной сферы *публичной политики*, в развитии которой важную роль играют институты-посредники, или медиаторы, реализующие взаимодействие между основными акторами политического поля» [8, с. 115]. Темпоральным пунктом в ее эволюции стал феномен публичной экспертизы.

Как вид общественной *публичная экспертиза – специализированная деятельность институций гражданского общества по установлению соответствия функционирования государственных органов нормативно-правовым стандартам, обеспечивающая корректировку выявленных отклонений посредством качественной оценки, представленной по каналам сети отношений с государственными/негосударственными структурами, и (или) обращения к общественному мнению*. Освобождаясь с опорой на социологический и дискурсивный подход от значения вида «обслуживания» избыточной деятельности государства, политиков и становясь обращением через СМК к общественному мнению публичной, такая экспертиза обретает способность как укреплять основания власти, так и «обнажать» их [9, с. 295].

С каждым новым периодом в развитии общества в зависимости от решаемых им задач содержание публичной экспертизы углубляется, становится шире охват отклонений и фактов. Например, в отличие от модели экспертной демократии, она признает, что «традиционная модель представительной демократии на сегодняшний день является более сбалансированной и предоставляет широкие возможности для артикуляции своих интересов всем группам граждан, обладающим активным и пассивным избирательным правом» [10, с. 233], но обнажает несостоятельность механизмов продвижения, отстаивания, защиты публичных (общих, общественных) интересов. Существенно меньше степень *развитости* публичных каналов влияния по сравнению с непубличными, теневыми, что является одним из источников коррупции.

Результаты и их обсуждение

Факты и изменения означают сегодня уже не просто «воспрепятствие неверным суждениям о власти» (Ж.-П. Ко, Ж.-П. Мунье) [11, с. 52], а *организацию общественно-политического дискурса о национальных приоритетах*. В этом заинтересованы и эксперты, и дальновидные региональные лидеры для решения не только имиджевых проблем своих регионов, но и их реального развития. В частности, Стратегия развития Нижегородской области важна не только самим фактом принятия, сколько ее формированием с привлечением 400 экспертов, публичным обсуждением/представлением, первичными шагами реализации. Об этом врио губернатора Г. Никитин говорил еще 26 декабря 2017 г., это подтвердил в СМИ после победы на выборах в начале сентября 2018 г., выделив неравнодушие нижегородцев, следование «открытой и конкурентной кадровой политике» [12].

Однако в практиках «новой команды правительства» неравнодушные люди – гражданское общество – скорее, объект попечения и контроля, а не партнер в совместном выборе и учете приоритетов развития. Среди ведущих, как следует из анализа документа и прессы, «развитие человека, экономическое и пространственное развитие для комфортного и безопасного проживания» [13, с. 5]. Для руководства этим процессом и был загодя запущен проект «команды», сформирован управленческий резерв, в атмосфере публичной поддержки произошли первые назначения. Для 11.5 тысячи заявителей на участие это, безусловно, новый лифт, для кадровой политики – свежий опыт. Но включая в себя ряд новаций, она не отказывается от стремления «создать лояльный неправительственный сектор», действующий в границах, определяемых государством как главным диспетчером ресурсов и работодателем. Это является препятствием к политической модернизации.

Соответственно, эффективное выполнение современных задач предполагает не только готовность, умение выполнять задуманное, но и осознание новыми губернаторами, прошедшими конкурс министрами, приглашенными экспертами того, с какой целью их назначили, других – привлекли к работе в тех или иных структурах, перед «кем и как» отвечать в реальном и историческом времени. *Возможно, что на платформе вновь уточненной после указа президента от 7 мая 2018 г. системы губернаторской ответственности, соизмеряющей цели, условия, полномочия, функции, их исполнение* [14], и складываются ныне (взаимо)отношения между центром и регионами, их главами и чле-

нами команд, ими и экспертами, познанные в их необходимости.

Не вступая в дискуссию по поводу *внешней* и *внутренней* ответственности указанных акторов, так или иначе связанной с мерой свободы/несвободы выбора субъектом линии своего поведения, объясняемой различиями в системе ценностей, зависимой от возраста, статуса, ориентации на определенный тип культуры и т.п., что позволяет проводить исследования для измерения, сравнения уровня развития и модернизационного потенциала конкретных социальных групп, обратимся к тенденциям.

Они столь контрастны и в экономике, и в политике, что заставляют *власть любого уровня проявлять заинтересованность в мнении экспертного сообщества и содействовать институционализации его деятельности*. Большой эффект от участия экспертов во власти может быть достигнут в случае своевременного донесения их интеллектуального продукта в распоряжение *продвинутых* групп элиты, сконцентрированных вокруг институционального лидера. Для центра данная ситуация выглядит *явной*. В провинции на месте таких групп преимущественно кланы (как полюс традиционализма), и их замена командой лидера является предпочтительной для согласия большинства с действиями Президента РФ.

Тем более что идеи новых видов демократии – *демократии соучастия, совместного действия* – подготовили для этого почву. Массы, не задумываясь над их смыслом, «живут» ценностями, метафорами, брендами. В замене «кланов» на «команды» политических игр не видят. В общественном сознании фиксируются *цели*: усиление России не только как государства, но и гражданской нации – солидарного сообщества. Характерные *формы* достижения – стратегия по возвращению нового поколения управляющих/управляемых, при ставке на морально-этические, ценностно-идеологические и коммуникативные предпочтения в процессе овладения ими, соразмерно задачам, технологиями публичного со-управления, *оценки, интерпретации* событий.

Новые гуманитарные, кадровые, политические технологии, направленные на формирование образа сменяемой и декриминализованной власти в субъектах РФ, связаны с молодежью как инновационной частью современного общества, с методиками новых видов маркетинга, консалтинга, краудсорсинга. На этом фоне в тренде усиления прав регионов решающая роль отводится не только кадровой и молодежной, но и *коммуникационной* политике. Это сравнительно новое (семиотическое) явление для официаль-

ной политики России представляет собой инструмент коммуникативного способа политического управления. Его отличительной чертой является использование когнитивных механизмов формирования определенного восприятия (внутри и вне страны) проводимого курса. В виде политики в регионах – это осмысленное взаимодействие ради целедостижения, использующее возможности *содержательного* управления.

Как типу управления, ему свойственны следующие характеристики. При бесспорном приоритете профессионализма лидеров, команды, экспертов как нормы, это, во-первых, предельно возможная объективация того пространства, что подлежит управляющему воздействию, его анализ во всей полноте внутренней структуры и средового окружения. Во-вторых, такому воздействию подлежат базовые процессы, определяющие состояние региона в данный момент развития. Принципиальным при этом является учет ценностно-смыслового контекста, рассмотрение объекта не столько как функциональной системы, сколько культурно-исторического явления, имеющего социально-антропологическую значимость [15, с. 203]. Для этого выделяются такие способы его организации, как *научная рефлексия* и *работа на опережение*, проявляющая себя в обнаружении, создании и передаче новых ресурсов деятельности.

Для преодоления «недостаточной развитости рефлексивного мышления всех типов элит» [16, с. 4], сценирования последствий принимаемых ими решений, запуска механизмов оперативной информации необходим экспертно-аналитический кластер. Для диверсификации управленческой деятельности, создания реальных условий для решения ее острых проблем, как никогда, важно опережающее предъявление управленческой командой своих профессиональных, деятельностных позиций всей сфере управления. Для этого нужны не только передовые технологии (образовательные, ИКТ, цифровые с большим гуманитарным наполнением), но и четкие позиции лидеров, «ограниченные», как правило, разными по типу экспертами, в том числе консультантов для «отладки» *поведенческой реализации управленческой роли новых губернаторов*.

Они мотивированы, целенаправленны, видят вопросы с позиций центра и своего интеллекта, склонны к административной традиции принятия решений при неутраченной способности продуцировать нужные идеи. Но даже если им средой «привит» самоменеджмент, не у всех есть навыки выстраивания управленческого общения или, точнее, *системности взаимоотношений*. Слышать не только «верхи», но и

«низы». Понимать каждую группу как актора, относиться к ним равноправно и взаимодействовать «напрямую». В политических кругах «набирает обороты тенденция более активного использования социальных сетей и иных интернет-площадок для взаимодействия с аудиторией в обход интерпретирующих высказывания СМИ» [17, с. 113]. Охват этих форм командой губернатора в комплексе с действиями на основе профессионально-нравственных ценностей и условий доверительных отношений (компетентность, демонстрация своих намерений лидером, доброжелательность в отношениях друг с другом внутри команды, владение информацией и убедительное изложение информации каждым из ее членов) – залог *доверия граждан*.

Именно доверие людей, пошатнувшееся по нисходящей ко всей вертикали власти после старта пенсионной реформы, стало главным критерием, позволяющим оценивать работу губернаторов в широком сочетании показателей от избрания до конкретных результатов социальной политики, «с точки зрения интересов граждан». Об этом не раз говорили и ученые, и первые лица государства, ныне это – первый официальный индикатор. «Это, в свою очередь, мотивирует региональную власть на реальный поиск эффективных способов получения гражданского доверия. Важно и то, что в отличие от других (еще 14 показателей) критерий доверия позволяет мониторить его различными инструментами изучения общественного мнения. Данные независимых социологических служб и экспертных сообществ при этом будут восприниматься как достаточно объективный и общественно принимаемый показатель этой оценки» [18].

Любую стратегию, в конечном счете, выполняют люди. Их личностные свойства – это тоже ресурс власти, и он требует гибкого подхода для разворота масс к «лояльному профессионализму». Для идентификации региональной власти как компетенции важны: а) спланированная социальная деятельность, опирающаяся на социальный капитал, репутацию, практики государственно-частного партнерства; б) исполнение согласованных норм и обязательств в управлении при работе публичного механизма взаимодействия с населением. Практика еще не свидетельствует об установлении в субъектах РФ с новыми (а теперь и избранными) губернаторами прочного консенсуса по основным целям развития. Поддержка на выборах – кредит доверия. Народ скажет им свое «да», когда почувствует перемены к лучшему. Это его главный запрос.

Сегодня, среди прочих составляющих, это достигается и созданием региональных управленческих команд, где лидер – неявный фокус

процесса, единомышленники – по праву на знаковых позициях, а эксперты перестают быть таковыми только для властных структур, представляя свою информацию и бизнесу, законодателям, общественности. По сути, это модель *партнерского правления* с акцентами привлечения на свою сторону влиятельных игроков, законного распределения власти с ними, временной утраты до устойчивого положения в иерархии региона личностного начала губернаторства. В условиях вертикали власти это последнее ограничение компенсируется на практике прагматикой взаимодействия новых глав регионов с центром, откуда и вышли наиболее перспективные на текущий момент губернаторы, к которым относится и Г.С. Никитин.

Выводы

Этой плеяде лидеров оказывается финансовая и политическая поддержка с расчетом на то, что именно им удастся решить большую часть конкретных задач нацпроектов. В данном контексте и установки президента, и мониторинговое сопровождение от его администрации до привлекаемых к этому лиц (например, кураторов от правительства, бывших глав регионов), движений (Общероссийского народного фронта, волонтерских организаций), институтов (общественных СМК, экспертизы) как самостоятельных элементов структуры, действующей параллельно той, что внутри органов власти на местах, становятся звеньями *конструирования и оптимизации региональных управленческих команд*. Они выступают в облике как *социально-интеграционного объединения*, так и *ведущего фактора эффективности организационного фундамента современной мезополитики*.

Этот комплекс во многом предопределяет возможность исполнения майского указа (2018 г.) Президента РФ, задач, поставленных регионам. И одновременно – решения проблемы *информационного и коммуникативного взаимодействия* на местах, с острием противодействия «фейковым новостям» и манипуляциям как извне, так и изнутри. Учитывая уровень «обманутых» социальных надежд, «размытости» партий, ангажированности СМИ и т.п., именно эта интеракция подвергается сегодня серьезной корректировке. Особенно там, где смена и выборы губернаторов – свершившийся факт. Равнодействующая тенденций проявляется здесь в скоординированных усилиях властей регионов и муниципалитетов в зонах их регулирования, смене «моделей взаимодействия», вовлечении экспертов-практиков, общественности (в т.ч. сетевой) в социально-политическую деятельность вслед-

ствии новой региональной политики центра, делающей упор на системность, обеспечение безопасности и коммуникаций, публичность.

Список литературы

1. Самсонова Т.Н., Шпуга Е.С. Политическое лидерство перед вызовами современности // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 4. С. 142–162.
2. Molotch H.R. The City as a Growth Machine: Toward a Political Economy of Place // American Journal of Sociology. 1976. Vol. 82. № 2. P. 309–332.
3. Stone C. Regime Politics: Governing Atlanta. 1946–1988. Lawrence: University Press of Kansas, 1989. 314 p.
4. Казаков М.А. Персонификация как тенденция современного политического лидерства: особенности проявления и восприятия // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 1. С. 54–61.
5. Михайлова О.В. Сети в политике и государственном управлении. М.: Изд-во Московского университета, 2013. 330 с.
6. Соловьев А.И. Политический лидер в административной среде государственного управления. Или «кто в доме хозяин?» // ПОЛИС. Политические исследования. 2017. № 2. С. 60–81.
7. Зубаревич Н. Общество и элиты в российских регионах: изменения за постсоветский период // Четверть века после СССР: люди, общество, реформы / Сост. П. Дудкевич, Р. Саква, В.И. Куликов; Под ред. Е.Б. Шестопал, А.Ю. Шутова, В.И. Якунина. М.: Изд-во Московского университета, 2015. 464 с.
8. Сунгуров А.Ю. Фабрики мысли и экспертное сообщество в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и на Северном Кавказе // Политическая концептология. 2017. № 2. С. 115–137.
9. Казаков М.А. Публичная экспертиза в стратегии гуманизма // Наследие В.Г. Короленко. Стратегии гуманизма: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (Нижний Новгород, 24–26 апреля 2018 г.) / Под ред. А.Н. Фортунова. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2018. 355 с.
10. Володенков С.В. Интернет-коммуникации в глобальном пространстве современного политического управления. М.: Изд-во Московского университета; Проспект, 2015. 272 с.
11. Мельвиль А.Ю. [и др.]. Политология: Учебник. М.: МГИМО (Университет) МИД России, Проспект, 2010. 624 с.
12. Президент России Владимир Путин обозначил цели и задачи главе региона Глебу Никитину [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nn.dk.ru/news/prezident-rossii-vladimir-putin-oboznachil-tseli-i-zadachi-glave-regiona-glebu-nikitinu-237111057> (дата обращения: 16.11.2018).
13. Алексеева О. Как жить дальше: Глеб Никитин представил стратегию развития Нижегородской области // Комсомольская правда. Н. Новгород. 28.12.2018.
14. Указ Президента РФ «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» от 14 ноября 2017 г. № 548 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/59450> (дата обращения: 22.12.2018).
15. Содержание профессионального образования в условиях информационной среды / Колл. авторов; под ред. И.С. Павлова. 2-е изд. доп. и перераб. М.: ГОУ «Колледж предпринимательства», 2008. 213 с.
16. Шестопал Е.Б. Государственная политика в контексте политической психологии // Государственная политика развития на современном этапе: содержание, направление и перспективы: Материалы Международной научной конференции (Москва, 27 февраля 2016 г.) / Под ред. В.И. Якунина. М.: Изд-во Московского университета, 2017. 248 с.
17. Халевинский И.В. Цифровая экономика: как без нее сегодня // Международная жизнь. 2018. № 8. С. 105–114.
18. «Укрепление власти не может обойтись без доверия граждан». Эксперт-мониторинг событий недели от «Минин-центра» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nn-now.ru/ukreplenie-vlasti-nemozhet-oboytis-bez-doveriya-grazhdan-ekspert-monitoring-sobyitij-nedeli-ot-minin-tsentra/> (дата обращения: 25.12.2018).

REGIONAL MANAGERIAL TEAMS AND PUBLIC REVIEW IN THE SOLUTION OF CURRENT DOMESTIC POLICY TASKS

M.A. Kazakov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article provides the author's vision of the theoretical and practical aspects of the interaction of modern regional leaders, management teams and expert communities that evolve around them. Their joint activities are marked by a willingness to solve pressing problems, but they face difficulties in implementing social demands in political management. The systems approach is used to study the mutual influence of these elements, while the structural-functional method is used for the study of their internal structure. It is concluded that the set of elements (subjects, actors) of different political nature involved in the design and optimization of regional management teams becomes a social integration complex, which largely determines the possibility of implementing the May Presidential Decree (2018).

Keywords: political leadership, political management, regional management teams, public expertise, resources, interaction practices.

УДК 316

ФАКТОРЫ ГРУППОВОГО МЫШЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ РАБОЧИХ ГРУПП

© 2019 г.

М.В. Плотников, Е.В. Волкова

Плотников Михаил Вячеславович, д.э.н.; профессор кафедры общего и стратегического менеджмента
Нижегородского филиала Высшей школы экономики
plotnikovm@gmail.com
Волкова Елена Владимировна, студентка 2-го курса магистратуры
по специальности «Организационное развитие» Нижегородского филиала Высшей школы экономики
elena_vl_volkova@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 22.02.2019**Статья принята к публикации 16.07.2019*

Анализируются понятие и проблемы кросс-функционального командного взаимодействия. Выделяя в качестве основного объекта исследования кросс-функциональные рабочие группы (КФРГ) как временное объединение сотрудников разных подразделений, встречи которого проходят регулярно и периодически под руководством легитимного лидера с целью решения комплексных проблем организации, авторы рассматривают преимущества и недостатки такого способа организации работы, уделяя особое внимание эффекту группового мышления.

Следуя прагматической цели совершенствования деятельности КФРГ, авторы выявляют факторы группового мышления и выдвигают гипотезы о зависимости этого феномена от особенностей объективной организации процесса работы, таких как индивидуальная работа до коллективного обсуждения и вмешательство внешнего авторитетного эксперта. Приведена эмпирическая экспериментальная проверка этих гипотез, сделаны выводы об их частичной состоятельности и сформулированы направления дальнейших исследований по проблеме.

Ключевые слова: групповое мышление, кросс-функциональная группа, факторы деятельности.

Анализ степени разработанности проблемы

История изучения группового принятия решений берет начало в 1940-х гг. с исследованием К. Левина [1] о влиянии групповой дискуссии на установки и поведение индивида. Развитие этой темы продолжилось в работах о групповых ролях и процессе группового решения Р. Бейлза в 1950-х [2, 3], о групповой поляризации С. Московичи в 1960-х [4, 5], о схемах совместных решений Дж. Дэвиса в 1970-х [6, 7], о стратегиях групповой дискуссии Н. Пеннингтона и Р. Хасти в 1980-х гг. [8]. В частности, феномен группового мышления был выявлен и описан И. Дженисом в 1972 г. [9]. По мнению исследователя, одними из главных причин возникновения группового мышления являются высокая степень сплоченности группы, стрессовые ситуации участников и недостатки организации (например, директивное управление, однородность и изоляция группы).

Сплоченность представляет собой субъективную характеристику малой группы, о чем свидетельствует многообразие подходов к пониманию этого феномена: аттрактивный, когнитивный, символично-интерпретативный [10–16]. В

1980-х годах зарубежными исследователями активно создавались многомерные модели групповой сплоченности [17, 18]. В 1980–1990-х гг. были опубликованы научные труды о выявлении общих законов функционирования и развития групп, разработки технологий операционного проектирования:

– эффективность различных коммуникативных сетей в зависимости от типа задач, предъявляемых малой группе (Г.М. Андреева [19], Н.В. Голубева и М.И. Иванюк [20], Б.Ф. Ломов [21]);

– вопросы взаимодействия и ролевой совместимости участников (С. Фишер [22], Р. Морилэнд [23], С. Марджерисон и Д. Мак-Кен [24, 25]);

– стиль руководства (А.Л. Журавлев [26], В.Ф. Рубахин [27], А.В. Филиппов [28]);

– современные отечественные исследования (Е.Н. Каширская [29], Ш.А. Агаян [30], Л.В. Марарица [31], Н.Г. Малова [32], Г.Н. Ильина [33]).

Несмотря на количество и глубину изучения работ по темам группового мышления и взаимодействия в малых группах в научной литературе, не определяется перечень факторов группового мышления в целом и в контексте деятельности кросс-функциональных рабочих групп в частности.

Кросс-функциональные команды

Понятие *cross-functional teams* появилось в середине XX века, но стало активно использоваться только в 1980-х гг., когда у руководства многих компаний стал актуальным вопрос о сокращении производственных циклов и повышении эффективности управления [34]. На русский язык этот термин может быть переведен как *кросс-функциональная группа* или команда [35], которые не следует воспринимать как синонимы [36–45]. Группы необходимы для максимизации индивидуальных усилий участников и достижения ими целей по отдельным направлениям. Лидер интегрирует наработки и отвечает за общий результат – целое является суммой частей. Команды, напротив, направлены на получение наибольшей выгоды от совместной работы и выполнения общего проекта. То есть возникает синергетический эффект [41] – целое становится больше суммы его частей. При переходе от групповой к командной работе происходит фундаментальный сдвиг: распределение функций заменяется сотрудничеством, а ответственность лидера – коллективным долгом.

Термин *кросс-функциональное взаимодействие* обозначает кооперацию специалистов разных подразделений и уровней в структуре организации для решения комплексных задач [35]. Обмен знаниями при кросс-функциональном взаимодействии приводит участников к иному пониманию проблем и вариантам их решения [45–47]. По нашему мнению, в этом состоит главная ценность кросс-функциональных рабочих групп: для решения аккумулируется разнообразный опыт, а согласование происходит здесь и сейчас.

К особенностям кросс-функционального взаимодействия также относятся автономность участников и временный характер работы [48]. Лидер собирает членов группы периодически (например, раз в две недели) и поручает выполнение какой-либо задачи.

Несмотря на то, что в рамках группы участники работают над задачей индивидуально, они могут привлекать отдельные трудовые ресурсы или создавать свои команды. Например, в кросс-функциональной рабочей группе начальнику отдела продаж поручена задача по привлечению клиентов в новом регионе, для решения которой была создана команда из 5 непосредственных подчиненных. Но эти особенности не распространяются на команды, которые сформированы под конкретный проект и требуют постоянного присутствия участников до получения конечного результата. Такая команда

может быть выделена в отдельную подсистему [49] и перейти в разряд интактных (действующих на постоянной основе [48]), как, например, в матричных организационных структурах.

В нашем исследовании мы определяем кросс-функциональную рабочую группу (КФРГ) как временное объединение сотрудников разных подразделений, встречи которого проходят регулярно и периодически под руководством легитимного лидера с целью решения комплексных проблем организации.

Деятельность кросс-функциональных рабочих групп может иметь как положительный, так и отрицательный эффекты (М.В. Фролова и С.А. Ишкильдина [34]; Б.А. Кумпилова и С.А. Хатукай [50]; В.И. Потоцкий и Е.Г. Чирковская [51]; L. Dinca [52]; A. Majchrzak, P.H.V. More и S. Faraj [53]; S.M. Davis et al. [54]).

Преимущества КФРГ:

1. Управление изменениями в компании: кросс-функциональные рабочие группы являются не только инструментом разработки плана проведения изменений, но и способом их реализации;
2. Развитие горизонтальных коммуникаций и увеличение скорости информирования, что помогает сотрудникам быстрее согласовывать возникающие вопросы и действия;
3. Сокращение времени выполнения задач за счет рационального распределения трудовых ресурсов и гибкого подхода к использованию кадров. Члены группы могут поручать задачи собственной команде и быстрее достигать необходимого результата;
4. Решение сложных проблем организации за счет кооперации сотрудников с различными профессиональными знаниями и навыками;
5. Обмен знаниями между сотрудниками, развитие навыков управления и рост креативности в решении проблем;
6. При успешном внедрении кросс-функциональных рабочих групп возможно повышение степени корпоративности культуры, улучшение взаимоотношений между подразделениями и в коллективе в целом;
7. Повышение уровня мотивации и удовлетворенности работой членов группы за счет возможности обмениваться опытом с другими сотрудниками. Участники могут привлекать престиж, принадлежность группе с особым статусом.

Недостатки КФРГ:

1. Двойное подчинение – функциональному руководителю и лидеру группы – может привести к возникновению конфликтов, трудности сбора всех членов в одно время, увеличению рабочего дня из-за возросшего объема задач;

Таблица 1

Симптомы группового мышления	
Симптом	Характеристика
1. Иллюзия неуязвимости	Необоснованный оптимизм и готовность пойти на риск, когда опасность очевидна
2. Рационализация	Отказ от предупреждений и негативной информации при обсуждении решений
3. Вера в свою моральную непогрешимость	Игнорирование морально-этических аспектов решений
4. Стереотипы	Чрезмерное упрощение и навешивание ярлыков в оценках и суждениях
5. Давление	Принуждение несогласных членов либо принять позицию большинства, либо покинуть группу
6. Самоцензура	Склонность членов группы замалчивать свои сомнения и преуменьшать их значимость
7. Иллюзия единомыслия	Восприятие группового консенсуса как подтверждения правильности решения
8. Блокирование нежелательной информации	Стремление «защитить» группу от нежелательной информации, которая могла бы нарушить уверенность в правильности и этичности решений

2. Возможно увеличение затрат компании на организацию работы групп, привлечение внешних консультантов для координации их деятельности, оплату сотрудникам сверхурочных часов работы;

3. Рабочие группы обычно имеют временный характер, поэтому у членов низкий уровень мотивации на построение долгосрочных отношений и преодоление коммуникативных барьеров;

4. Сложность организации работы в группе при соперничестве подразделений, наличии противоречий в целевых показателях деятельности разных отделов;

5. Группе необходимо затратить время на согласование разных образов мышления, которые свойственны их специализациям;

6. Ответственность за организацию работы группы и достижение поставленных целей несет единственный лидер, поэтому результат напрямую зависит от его управленческих качеств. Возникновение социальных эффектов при групповой работе, например группового мышления, конформизма, диффузии ответственности и пр. из-за недостатка организации совместной деятельности;

7. Возникновение группового мышления.

Групповое мышление

Термин *групповое мышление* означает модель когнитивного поведения, при которой члены группы готовы отказываться от реалистичной оценки для поддержания консенсуса и сплоченности. Другими словами, это склонность к коллективному заблуждению и ограничению рациональности, стремление избегать категоричности при выражении собственного мнения об идеях коллег [55]. Но индивид выражает согласие с предложенной идеей в большей степени не из-за страха пойти против обще-

ственного мнения и угрозы социального наказания, а из-за подавления критического мышления в ходе интернализации [56]. Внешние действия и нормы стали для него внутренними установками, поэтому он искренне считает позицию группы единственно верной.

Умеренная степень группового мышления может наблюдаться в любой сплоченной группе. По нашему мнению, целесообразно стремление проводить собрания в дружелюбной атмосфере, чтобы минимизировать риск возникновения конфликтных ситуаций и поддерживать единство. Но корпоративный дух не должен влиять на качество принятых решений и приводить к антигуманному поведению по отношению к представителям из внешней среды.

Основоположник теории группомыслия И. Дженис [57] сформулировал 8 основных симптомов группового мышления (табл. 1).

Основным социально-психологическим механизмом группового мышления является *комформность*. Это понятие имеет множество определений – от «изменения поведения вследствие реального или воображаемого влияния других людей» [58] до «движения отличающегося от группы индивидуума в сторону групповых норм вследствие скрытого или явного давления со стороны членов этой группы» [59].

В ранних исследованиях возникновение этого эффекта было описано с помощью теорий неформального социального общения [13], социального сравнения [14], неформального и нормативного социального влияния [60]. Были выявлены следующие причины конформности: 1) подражание или имитация действий других людей; 2) стремление объекта поддерживать социальный порядок; 3) желание получить поддержку и одобрение со стороны членов группы; 4) подчинение прямым требованиям. Результаты экспериментов и исследований [61, 62] свидетель-

ствуют о том, что конформность не зависит от размеров группы и может проявляться при взаимодействии даже двух людей, особенно если один из них настойчив и является авторитетом.

Проведенные исследования позволили выявить ситуации, которые способствуют конформному поведению. Конформизм возникает, если человек [63]:

- имеет трудности с формированием собственного мнения, и в условиях неуверенности у него возрастает необходимость в социальном сравнении [60];

- может легко «вычислить» согласие или несогласие других людей, что связано с социальным вознаграждением или наказанием [60];

- наблюдает согласие с идеей абсолютного большинства и следует стереотипу, что все люди не могут выступать за неправильный вариант решения [64];

- ценит группу или восхищается ею, не хочет быть отверженным друзьями [65];

- испытывает страх, который подрывает уверенность и актуализирует причастность к группе [66].

Человек в меньшей степени подвержен конформизму, если:

- уверен в своей компетентности и социальное влияние является низким;

- имеет высокий социальный статус [67];

- придерживается своих взглядов и не меняет своего мнения [60];

- не уважает «источник» социального влияния [68].

Чтобы повысить уровень конформности в группе, необходимо:

- 1) поддерживать участников, демонстрирующих желательное поведение;

- 2) ограничить или исключить возможность выхода членов из группы, а также их общение с людьми с нежелательным поведением;

- 3) снизить влияние статусов отдельных участников и повысить статус группы, членства в ней;

- 4) предоставлять асимметричную или неполную информацию для усиления неопределенности и невозможности принимать решения самостоятельно;

- 5) включить в группу авторитарного лидера, которому будут подчиняться все участники.

Обратные меры приведут к снижению конформности. По нашему мнению, эти меры позволят управлять эффектом группового мышления, его проявлениями и последствиями.

Эмпирическое исследование

Высказанные выше предположения о факторах группового мышления нуждаются в тща-

тельном эмпирическом исследовании. Приведенное ниже исследование не претендует на количественную репрезентативность результатов, а скорее представляет собой демонстрацию возможной логики выявления и измерения группового мышления.

Опираясь на наш практический опыт управления рабочими группами, мы предположили:

- 1) *уровень группового мышления снижается, если участники до коллективного обсуждения индивидуально прорабатывают список идей и решений;*

- 2) *уровень группового мышления повышается, если участники обращаются к внешнему эксперту за помощью в поиске и выборе решений.*

По нашему мнению, трудности взаимодействия в группе могут быть преодолены с помощью изменения организации ее работы. В качестве основных факторов для исследования мы выбрали: время на индивидуальную разработку решений и внешнее экспертное мнение.

Мы предположили, что наличие возможности сконцентрироваться на своих идеях поможет участникам не зависеть от мнения окружающих и предложить больше вариантов, а присутствие эксперта нейтрализует конфликтные ситуации и увеличит скорость принятия решений без потери качества. Но воздействие этих факторов на степень группового мышления будет противоположно: при первом будет происходить снижение, а при втором – увеличение эффекта группомыслия.

Таким образом, цель нашего эмпирического исследования – проверить предположения о возможностях улучшения деятельности КФРГ путем снижения уровня группомыслия за счет организации индивидуальной работы и о увеличении эффекта группомыслия за счет привлечения внешних экспертов.

Мы разработали лист наблюдения, состоящий из пяти разделов. В первом фиксировалась вводная информация, которая позволила бы описать общие условия: количество участников мужского и женского пола, сравнение их должностей, особенности помещения и раскладки, время начала и окончания работы, повестка собрания. Мы не исключили вероятность того, что в кросс-функциональную рабочую группу могут входить сотрудники с разным положением в организационной иерархии. Нижестоящие работники часто боятся высказывать свое мнение перед руководством, поэтому степень группового мышления может увеличиваться.

Второй раздел был отведен для оценки факторов организационной работы, где следовало указать наличие или отсутствие индивидуальной работы и внешней экспертизы. Если фактор наблюдался, необходимо было внести пояснения.

Таблица 2

Оценка параметров работы

Факторы	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Аргументация позиции	Аргументация отсутствует, участники только выступают за/против	Некоторые участники дополняют выбор за/против своим мнением	Каждый участник объясняет свой выбор	Каждый участник дает структурированное объяснение своей позиции (причины за/против, учет фактов и мнений экспертов), а лидер фиксирует + и –
Затраченное время / структура времени	За отведенное время участники либо не попытались найти решение, либо пришли к единогласию в первые 10 минут	Участники потратили время встречи только на обсуждение проблемы, решение не было принято	Группа приняла решение, но общее время встречи между этапами было разделено нерационально (например, введение заняло более 40% времени)	60% времени участники структурированно объясняли свою позицию, 20% – введение и заключение, 10% – индивидуальная работа, 10% – помощь эксперта
Количество предложенных вариантов	Участники заняли пассивную позицию, поэтому либо не предлагали решения, либо делали это необоснованно и наугад	Большая часть предложений поступала от участника с ролью «Генератор решений», остальные заняли пассивную позицию	Участники предлагали решения, старались делать это обоснованно, но от каждого поступило не более 4 вариантов	От каждого участника поступило от 5 до 9 обоснованных вариантов решения
Согласие с результатом	Участники либо не пришли к согласию, либо нашли удовлетворяющий всех вариант в первые 10 минут	Решение было принято меньшим количеством людей, но обладающих большей властью	Решение было принято большинством, оставалось 1–3 несогласных участника, но их мнение было подавлено	Все участники согласились с результатом, но это было достигнуто путем аргументации, переговоров

В третьем разделе оценивались параметры работы по шкале от 0 до 3 баллов, где 0 – отсутствие, а 3 – сильно выраженное влияние фактора. В качестве факторов были выбраны стандартные показатели при принятии решений: степень аргументации позиции, затраченное время и его распределение по задачам, количество предложенных вариантов каждым участником, согласие группы с результатом (табл. 2). В итоге баллы суммировались, максимальное количество – 12 баллов. Чем выше оценка, тем выше уровень эффективности работы группы.

Четвертый раздел об оценке степени группового мышления был составлен аналогичным образом: предполагалось выставление баллов по готовым формулировкам (табл. 3). Факторы были выбраны из научной работы И. Джениса [9]. Максимальное количество баллов – 15. Чем больше оценка, тем выше проявление группового мышления.

В пятом разделе оценивался ролевой состав группы и распределение ответственности между участниками. Ролевая структура позволяет оптимизировать процесс взаимодействия и быстрее разработать решение. За основу была взята модель М.Р. Белбина (табл. 4) [69]. При наблюдении поведение каждого участника сравнивалось с описанием функций, что помогло определить его ролевой набор. Поскольку один сотрудник может одновременно выполнять 2–3 роли, в листе фиксировалась только должность участника: перед нами стояла задача оценить ролевую структуру группы в целом, а не отдельных ее членов.

По нашему мнению, для оценки процесса разработки решения и определения степени группового мышления необходимо проводить наблюдение за группой, которая пытается решить задачу без правильного решения. Это означает, что ни один из членов не может знать заранее верный ответ, поэтому они вынуждены

Таблица 3

Оценка степени группового мышления

Факторы	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Подавление инакомыслия	Участники используют инакомыслие как источник новых идей, которые не должны противоречить общей идеологии	Группа спокойно реагирует на инакомыслие, но поддерживает свою идеологию	Инакомыслие подавляет только лидер, который боится потерять власть	Инакомыслие жестко подавляется всей группой
Отсутствие сомнений	У участников возникают объективные сомнения на основе фактов, которые фиксируются и анализируются	У каждого из участников периодически возникают сомнения, но они не всегда обоснованы	2–3 человека периодически высказывают сомнения, но лидер и другие участники их подавляют	У участников не возникает сомнений по поводу предлагаемых решений
Отказ от предупреждений	Группа адекватно реагирует на предупреждения, анализирует ситуацию и при необходимости меняет действия	Группа принимает предупреждения, понимает свою уязвимость, но не работает с ними	2–3 человека стремятся использовать предупреждение, но остальные подавляют это желание	Внешний наблюдатель высказывает предупреждение, которое не замечают лидер и участники
Стереотипы в отношении «чужих»	Участники адекватно оценивают свои силы и способности других людей, конкурентов; ориентируются на факты и достоверную информацию; не исключают риск проигрыша	Участники не исключают, что другие могут иметь преимущества, но не проверяют это фактически	Лидер навязывает мнение об исключительности, но есть 2–3 человека, не поддерживающие эту идею	Группа считает «чужих» глупыми и неравными себе
Авторитарность лидера	Демократичный лидер, позволяет каждому высказать свое мнение	Лидер демократичен, но последнее слово всегда остается за ним	Лидер позволяет высказывать мнение только своим приближенным	Жесткий лидер, рассматривает только свои решения

Таблица 4

Оценка ролевого состава группы

Роль	Функция
Координатор	Организация и координация работы группы Распределение задач, отслеживание хода их выполнения и прием конечного результата
Генератор идей	Предложение новых идей, способов решения поставленной задачи Разработка стратегических планов
Исследователь	Поиск новых идей и ресурсов во внешней среде Проведение переговоров, установление полезных внешних контактов
Аналитик	Сравнение и оценка конкурирующих предложений Обоснование и поддержка лучшей идеи, а не собственной
Исполнитель	Воплощение идей на практике Преобразование стратегического плана в конкретные задачи
Гармонизатор	Создание благоприятной рабочей обстановки в группе, разрешение конфликтов Помощь недовольным участникам в конструктивном выражении своего мнения
Мотиватор	Воодушевление команды на работу Доведение группы до результата
Контролер	Доведение работы до конечного результата Отслеживание и устранение ошибок

работать в группе и обсуждать варианты. Пример такой задачи – разработка стратегии развития организации, которая может иметь множество альтернатив.

Наблюдение было проведено дважды, во время встреч кросс-функциональных рабочих групп в двух разных компаниях. Сотрудникам были поставлены задачи, которые не имеют

Таблица 5

Результаты наблюдений		
Показатель	Компания «А»	Компания «Б»
Вводная информация		
	14 (5 муж. / 9 жен.)	9 (6 муж. / 3 жен.)
Должности равны/нет	Нет (есть генеральный директор, руководители направлений и их прямые подчиненные)	Нет (есть генеральный директор и его управленческая команда)
Описание помещения	Замкнутое круглое пространство, светлые стены	Переговорная комната, светлые стены
Время начала и окончания	14:00 – 18:00 мозговой штурм и голосование за решение	11:15 – 15:20 мозговой штурм и обсуждение идей
Повестка собрания	Придумать для региональной розничной сети новую идею продукта и способы коммуникации с клиентом	Разработать показатели по каждой составляющей видения компании
Индивидуальная работа перед обсуждением решения в группе	1) Каждому участнику за 5 минут придумать по 3–6 групп клиентов 2) При мозговом штурме каждому участнику за 20 минут придумать новые идеи для ретейла	При мозговом штурме каждому участнику за 35 минут придумать по 4 показателя для каждой составляющей видения
Помощь внешнего эксперта в оценке решения	1) Помощь во время работы в группах по 4 человека, участники задают вопросы и прислушиваются к эксперту 2) При презентации решений эксперт вносит дополнения, объяснения 3) При мозговом штурме участвует в обсуждении решений	При мозговом штурме участвует в обсуждении идей
Аргументация позиции	3 балла	2 балла
Затраченное время	2,5 балла	1 балл
Количество предложенных вариантов	3 балла	2 балла
Согласие с результатом	3 балла	1 балл
Итого	11,5 из 12 баллов – высокий уровень эффективности работы группы	6 из 12 баллов – средний уровень эффективности работы группы
Подавление инакомыслия	2 балла	3 балла
Отсутствие сомнений	3 балла	2 балла
Отказ от предупреждений	3 балла	2 балла
Стереотипы в отношении «чужих»	3 балла	2 балла
Авторитарность лидера	2,5 балла	3 балла
Итого	13,5 из 15 баллов – низкий уровень группового мышления	12 из 15 баллов – низкий уровень группового мышления
Координатор	Консультант	Консультант
Генератор идей	1) Коммерческий директор 2) Все участники, поскольку требует организация работы	Генеральный директор, ЗГД по развитию, ЗГД по строительству
Исследователь	Коммерческий директор	ЗГД по развитию
Аналитик	Генеральный директор	–
Исполнитель	Участники с управленческой ролью «Организатор» по Т.Ю. Базарову	–
Гармонизатор	Консультант	Консультант
Мотиватор	1) Консультант 2) Коммерческий директор (с жестким стилем)	1) Консультант 2) ЗГД по развитию
Контролер	Консультант	–

правильного решения и требуют совместной работы. Встречи групп модерировал консультант по управлению, который одновременно выступал в качестве внешнего эксперта. Генерация решений проходила по методу «мозгово-

го штурма» [70]: сначала участники придумывали свои варианты, а затем вместе обсуждали идеи. В таблице 5 зафиксированы основные результаты наблюдений, которые были оформлены по разработанному листу.

Исходные данные для проведения встреч в компаниях были аналогичны, за исключением того, что в «А» число участников превышало размер малой группы. Ожидалось, что этой группой будет сложнее управлять и групповое мышление проявится в большей степени. Несмотря на то, что в обоих случаях итоговая оценка группового мышления свидетельствует о низком уровне этого эффекта, в компании «А» наблюдалась меньшая степень проявления.

На основании анализа описанных выше случаев мы предположили, что на степень группового мышления могли повлиять три наблюдаемых фактора:

1. *Общая организованность группы.* Поскольку консультант использовал аналогичные инструменты и правила для координации работы, группа в компании «А» четко им следовала и работала более результативно. Участники в компании «Б», напротив, часто нарушали установленный порядок работы и общую дисциплину. Следует отметить, что для компании «Б» это был первый опыт проведения совещания в таком формате.

2. *Предубеждения относительно внешней среды.* У группы из компании «Б» была выявлена большая степень восприятия как единственного игрока на рынке, стереотипы в отношении других организаций и потенциальных клиентов. По этой причине участники часто не принимали предупреждений и не сомневались в предлагаемых решениях.

3. *Наличие авторитарного лидера.* В группе компании «А» присутствовал авторитарный неформальный лидер, который периодически жестко критиковал идеи других членов и навязывал собственное мнение. Но это не оказало негативного влияния на работу группы. Компании «А» свойственен адхократический тип организационной культуры [71], поэтому сотрудники имеют более независимое мышление. В компании «Б» распространена бюрократическая организационная культура, поэтому работники в целом более склонны к ложному согласию.

Отдельно следует отметить влияние факторов организации работы. Наличие времени на индивидуальную работу положительно отразилось на деятельности группы: редко предлагались одинаковые варианты и общая база идей быстрее пополнялась. Внешняя экспертиза не повышала степень группового мышления, консультант только направлял участников к принятию более эффективного решения. При этом он выполнял сразу несколько ролей: координатора, гармонизатора, мотиватора и иногда контролера. Применяя модель Т.Ю. Базарова [72], он брал на себя функции «Руководителя» и «Ад-

министратора», освобождая членов от этой работы и предоставляя им возможность сконцентрироваться на разработке решений.

Наряду с введением четких правил и требованием аргументации своего предложения, на результативность работы группы повлияло голосование участников за каждый вариант решения проблемы. Этот инструмент позволил быстро зафиксировать мнение всех членов КФРГ компании «А» и выбрать согласованный вариант, то есть с большим количеством голосов. Но открытое голосование часто приводит к эффекту группомыслия, поэтому мы считаем проведение тайного голосования более целесообразным для минимизации группового мышления.

Анализ результатов показал, что гипотеза верна частично. Трудности взаимодействия в рабочей группе действительно могут быть преодолены путем изменения организации работы: предоставления участникам времени на индивидуальную разработку решений, а также введения общих правил поведения, требования аргументации своей позиции и проведения тайного голосования. Но при выражении мнения внешним экспертом не было выявлено негативное влияние на динамику группы. Напротив, консультант помогал участникам более реалистично воспринимать ситуацию, координировал их деятельность и активно вовлекал в работу.

Описанные выводы свидетельствуют о том, что исследование факторов группового мышления в деятельности кросс-функциональных рабочих групп имеет перспективы для дальнейшего изучения. Возможно продолжение наблюдений по разработанному листу с изменением исходных данных: например, проведение КФРГ среди членов с одинаковым положением в структуре организации, использование различных вариантов рассадки, закрепление за каждым участником определенной роли.

Список литературы

1. Lewin K. Field theory in social sciences. 1st ed. New York: Harper & Row, 1964. 346 p.
2. Bales R.F., Strodtbeck F.L. Phases in group problem solving // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1951. Vol. 46. № 4. P. 485–495.
3. Bales R.F. Task roles and social roles in problem-solving groups // Readings in Social Psychology. 3rd ed. New York: Henry Holt and Company, 1958. P. 437–447.
4. Moscovici S., Lage E., Naffrechoux M. Influence of consistent minority on the responses of a majority in a color perceptual task // Sociometry. 1969. Vol. 32. № 4. P. 365–380.
5. Moscovici S., Zavalloni M. The group as a polarizer of attitudes // Journal of Personality and Social Psychology. 1969. Vol. 12. No. 2. P. 125–135.

6. Davis J.H. Group decision and social interaction: a theory of social decision schemes // *Psychological Review*. 1973. Vol. 80. № 2. P. 97–125.
7. Davis J.H., Laughlin P.R., Komorita S.S. The social psychology of small groups: cooperative and mixed-motive interaction // *Annual Review of Psychology*. 1976. Vol. 27. P. 501–541.
8. Pennington N., Hastie R. Evidence evaluation in complex decision-making // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. Vol. 51. No. 1. P. 242–258.
9. Janis I.L. *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*. Boston, MA: Houghton Mifflin, 1972.
10. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М.: МГУ, 1979. 128 с.
11. Морено Я.Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. М.: Акад. проект, 2001. 384 с.
12. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива: Учебное пособие. М.: Просвещение, 1978. 176 с.
13. Festinger L. Informal social communication // *Psychological Review*. 1950. Vol. 57. № 5. P. 271–282.
14. Festinger L. A theory of social comparison processes // *Human Relations*. 1954. Vol. 7. P. 117–140.
15. Tajfel H., Turner J. An integrative theory of intergroup conflict // *The Social Psychology of Intergroup Relations*. 1979. P. 33–47.
16. Tajfel H., Turner J. The social identity theory of intergroup behaviour // *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall, 1986. P. 7–24.
17. Carless S.A., Paola C. The measurement of cohesion in work teams // *Small Group Research*. 2000. № 1. P. 71–88.
18. Carron A.V., Brawley L.R., Widmeyer W.N. The measurement of cohesiveness in sport groups // *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement*. 1998. P. 213–226.
19. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для студентов вузов. М.: Аспект-Пресс, 2002. 377 с.
20. Голубева Н.В., Иванюк М.И. Эффективность работы малых групп // Проблемы психологического развития и социальной психологии. XVIII Международный психологический конгресс: Тез. сообщений. М.: Наука, 1966. С. 383–384.
21. Ломов Б.Ф. Личность в системе общественных отношений // *Психологический журн.* 1981. № 1. С. 3–17.
22. Fisher S.G., Macrosson K.W.D. Early influences on management team roles // *Journal of Managerial Psychology*. 1996. Vol. 10. No 7. P. 8–15.
23. Moreland R.L., Levine J.M., Cini M.A. Group socialization: The role of commitment. NY: Harvester Wheatsheaf, 1993. P. 105–129.
24. Margerison C., McCann D. *Team management: Practical new approaches*. Chalford, England: Management Books, 2000. 1995.
25. Margerison C.J., McCann D.J. Men and women at work // *Team Performance Management*. 1996. Vol. 2. No 1. P. 22–24.
26. Журавлев А.Л. Социально-психологические проблемы управления. Прикладные проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1983. 296 с.
27. Журавлев А.Л., Рубахин В.Ф., Шорин В.Г. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. М.: Ин-т управления народным хозяйством, 1976. 119 с.
28. Филиппов А.В. Психология и этика деловых отношений: Учебно-методолог. пособие / Академия экономики и права. М.: АО «Издательский дом», 1996. 1181 с.
29. Каширская Е.Н. Групповые формы работы в управлении организацией: теоретико-методический аспект: Дис. ... к.э.н. М., 2001. 150 с.
30. Агаян Ш.А. Культурные основы группового поведения в организациях современной России: Дис. ... к.соц. н. Пятигорск, 2006. 154 с.
31. Марарица Л.В. Когнитивные эффекты принятия решений в группе: Дис. ... к.психол.н. СПб., 2007. 270 с.
32. Малова Н.Г. Формирование эффективных социальных взаимодействий внутри корпорации как основы инновационного развития: Дис. ... к.соц.н. Н. Новгород, 2007. 186 с.
33. Ильина Г.Н. Становление и функционирование управленческих команд на современных промышленных предприятиях: Дис. ... к.соц.н. Волгоград, 2004. 298 с.
34. Фролова М.В., Ишкильдина С.А. Критерии оценки эффективности управления кросс-функциональными командами // *Экономика и управление народным хозяйством. Экономические науки*. 2016. № 3 (136). С. 38–41.
35. Фролова М.В. Реализация модели кросс-функционального управления в распределенных трудовых коллективах // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*. 2015. Т. 17. № 2 (5). С. 1166–1169.
36. Коваленко Б.Б. Континуум групповой и командной организации в современном предпринимательстве // *Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент*. 2015. № 3. С. 117–131.
37. Друкер П., Макьярелло Дж. *Менеджмент: Пер. с англ. М.: Вильямс, 2010. 704 с.*
38. Коэн А.Р., Вейл П.Б., Брэдфорд Д.Л. и др. *Курс МВА по менеджменту: Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 506 с.*
39. Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // *Методология и методы социальной психологии*. М.: Наука, 1977. С. 54–72.
40. Katzenbach J., Smith D.K. The discipline of teams // *Harvard Business Review*. 1993. March–April. P. 111–120.
41. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001. 224 с.
42. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: Учебник / Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2011. 408 с.
43. Гросс С. Оплата труда по командным результатам // *Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда*. М., 2008. С. 318.
44. Mcintosh-Fletcher D. *Teaming by design: real team for real people*. New York: McGraw-Hill, 1996. P. 35.

45. Червинская К.Р. Психологические основы инженерии знаний. СПб., 2009. 145 с.
46. Червинская К.Р., Журавлева А.А. Феномен разделения знаний в организационной психологии // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2009. № 1. С. 249–258.
47. Carlile P. Relations in practice: sorting through practice theories on knowledge sharing in complex organizations // *The Information Society*. 2005. Vol. 21. № 2. P. 91–107.
48. Гильфанова М.Г. Пути формирования организации командного типа // Вестник ПАГС. 2009. С. 181–187.
49. The Illustrated Guide to Organizational Structures [Электронный ресурс]: HubSpot. Режим доступа: <https://clck.ru/F6jFV>.
50. Кумпилова Б.А., Хатукай С.А. Современные формы организации управления на предприятиях малого и среднего бизнеса: развитие безъядерных структур // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2013. С. 217–222.
51. Потоцкий В.И., Чирковская Е.Г. Возможные пути оптимизации кросс-функционального взаимодействия в корпоративном управлении // Евразийский союз ученых (ЕСУ). Психологические науки. 2016. № 1 (22). С. 143–144.
52. Dinca L. Cross-functional management – effective organization form of enterprises [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://goo-gl.ru/4KRG>.
53. Majchrzak A., More P.H.B., Faraj S. Transcending knowledge differences in cross-functional teams // *Organization Science*. 2012. Vol. 23. № 4 (July–August). P. 951–970.
54. Davis S.M., Lawrence P.R., Kolodny H., Beer M. *Matrix*. USA: Addison-Wesley Publishing Company, 1977. 235 p.
55. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2001. 528 с.
56. Бэрн Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы: процессы, решения, действия. СПб.: Питер, 2003. С. 82–86.
57. Дженис И.Л. Огруппление мышления // Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. СПб.: Изд-во «Питер», 2000. С. 242–259.
58. Kiesler C.A., Kiesler S.B. *Conformity*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1969. 114 p.
59. Allen V.L. Situational factors in conformity // L. Berkowitz (ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*. 1965. Vol. 2. New York: Academic Press, P. 133–175.
60. Deutsch M., Gerard H.B. A study of normative and informational influences upon individual judgement // *J. of Abnormal and Social Psychology*. 1955. № 51. P. 629–636.
61. Asch S. An experimental investigation of group influence // *Symposium on preventive and social psychiatry*. Walter Reed Army Institute of Research. Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1957. P. 15–17.
62. Milgram S. Obedience to criminal orders: The compulsion to do evil // T. Blass (ed.). *Contemporary Social Psychology: Representative Readings*. Itasca, IL: F.E. Peacock, 1976. P. 175–184.
63. Плотников М.В. Разработка и реализация социальных технологий менеджмента: Дис. ... д-ра соц. н. Н. Новгород, 2013. 355 с.
64. Wielder D.A., Allen V.L. Social support, extreme social support and conformity // *Representative Research in Social Psychology*. 1977. № 8. P. 33–42.
65. Back K.W. Influence through social communication // *J. of Abnormal and Social Psychology*. 1956. № 46. P. 9–23.
66. Darley J.M. Fear and social comparison as determinants of conformity behavior // *J. of Personality and Social Psychology*. 1966. № 4. P. 73–78.
67. Harvey O.J., Consalvi C. Status and conformity to pressures in informal groups // *J. of Abnormal and Social Psychology*. 1960. № 60. P. 182–187.
68. Hogg M.A., Turner J.C. Social identity and conformity: a theory of referent informational influence // W. Doise & S. Moscovici (eds.) *Current issues in European social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, 1987. Vol. 2. P. 139–182.
69. Белбин М.Р. Типы ролей в командах менеджеров. М.: НИРО, 2003. 232 с.
70. Osborn A. *How to think up!* New York, NY: McGraw-Hill Book, 1942. 38 p.
71. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
72. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. М: ЮНИТИ, 2002. 560 с.

GROUPTHINK FACTORS IN CROSS-FUNCTIONAL TEAMS

M.V. Plotnikov, E.V. Volkova

Higher School of Economics in Nizhny Novgorod

Russian companies suffer a professional and methodological crisis in decision making and idea implementation. Some researchers believe that cross-functional workgroups capable of establishing effective communications may become a possible solution. However, the group may be affected by various socio-psychological effects in the decision making process, such as groupthink (i.e. the tendency to join the dominant idea and refuse other variants). The article studies the situational factors of this phenomenon. The authors analyze the concept and the problems of cross-functional team interaction. The central object of the study is a Cross-Functional Workgroup (CFWG) that is viewed as a temporary group of collaborators from different departments, who conduct meetings on a regular basis under the guidance of a legitimate leader in order to solve complex organization problems. The authors provide a detailed analysis of the merits, problems and drawbacks of CFWGs with a special attention to the negative effects of groupthink.

Seeking the pragmatic goal to improve CFWGs' activities, the authors explicate groupthink factors and suggest the hypothesis of the possible impact that individual work and expert opinion may have upon groupthink level. The article represents empirical experimental study of the hypothesis and suggests some possible directions for further investigation of the problem.

Keywords: groupthink, cross-functional teams, activity factors.

УДК 316.014

ФАКТОР РЕКРЕАЦИИ В БЛАГОПОЛУЧИИ СЕМЬИ НА ПРИМЕРЕ МОНОГОРОДОВ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

© 2019 г.

О.А. Альбрехт, А.А. Тараданов

Альбрехт Ольга Александровна, специалист по учебно-методической работе ИДПО МГТУ «Горизонт»
Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова
olga_albre@mail.ru

Тараданов Александр Ардалионович, д.соц.н.; профессор кафедры социальной работы и социологии
Челябинского государственного университета
taradanov@csu.ru

*Статья поступила в редакцию 04.02.2019**Статья принята к публикации 16.07.2019*

Статья посвящена исследованию семьи моногорода и аспекту реализации семей рекреационного потенциала моногорода. Дано понятие благополучия семьи, и показана взаимосвязь семейного благополучия с реализацией рекреационных возможностей семьи. Охарактеризованы города Магнитогорск и Карталы Челябинской области, в которых проводилось социологическое исследование. Проанализирована проблема экологической нестабильности моногородов, и предложены рекреационные варианты решения негативного воздействия через реализацию стратегии экореурбанизации для моногородов. Показана значимость рекреационной функции семьи и роль градообразующих предприятий в ее реализации. Перечислены основные виды рекреационных ресурсов. Приведены результаты авторского социологического исследования, в которых отражены важность семейного отдыха, любимые места отдыха с семьей, частота выездов семьей за город на природу и степень пользования санаторными объектами градообразующего предприятия. Сделан сравнительный анализ режима отдыха семей двух городов, и обозначена проблема низкой рекреационной возможности семей моногородов. Предложены решения некоторых вопросов, связанных с организацией семейного отдыха, привлечением оптимальных бюджетных рекреационных ресурсов и необходимостью проведения системного мониторинга, позволяющего проанализировать современную ситуацию в семьях, зарубежный опыт и др. для ведения семейной политики города и градообразующих предприятий, основываясь на реальных потребностях и возможностях городских семей.

Ключевые слова: семья моногорода, моногород, благополучие семьи, семейное благополучие, рекреационные функции семьи, рекреационные возможности семьи, фактор рекреации, градообразующее предприятие.

Введение

Семью принято считать главным элементом структуры общества, это индикатор его развития и стабильности. Благополучие общества зависит от благополучия семьи.

Для системной оценки успешности брачно-семейных отношений необходимо, с одной стороны, успешное выполнение семьей всех социальных функций (причем с учетом помощи государства), а с другой – удовлетворенность членов семьи своей жизнью. Неблагополучие (неполучение благ) семьи может рассматриваться через призму неуспешности брачно-семейных отношений (недостижение успеха ввиду неимения благ) [1, с. 102].

Актуальность рекреационной функции интенсивно повышается, потому что человеку, активно занятому, с физической и эмоционально-стрессовой нагрузкой, необходимы возможности для возобновления работоспособности и гармоничного объединения внутренней среды с внеш-

ней. Семья является основным ресурсом реализации рекреационной функции для самой себя. Члены семьи восстанавливают свои силы, получают эмоциональный комфорт, реализуются внутри семьи, используя различные формы и способы.

Вопросы важности рекреационного поведения семьи моногорода редко освещаются в научных работах, наиболее популярным направлением социологических исследований остаются социально-экономические проблемы моногорода. Фактор рекреации в благополучии семьи является второстепенным, но очень значимым, который также нуждается в исследовании и коррекции. Предполагаем, что фактор рекреации имеет влияние на благополучие семьи, но рекреационные возможности семей моногорода низкие. Цель авторского социологического исследования заключалась в комплексном анализе благополучия семей моногорода, а целью данной статьи выступило рассмотрение аспекта фактора рекреации в благополучии семьи моногорода.

Методология

В данной работе приведены теоретико-методологические положения благополучия семьи, связи рекреационных возможностей семьи моногорода с благополучием на основе методов анализа литературы и теоретического обобщения. Эмпирическую базу статьи составило собственное социологическое исследование семейных жителей моногородов Челябинской области методом анкетирования. Общая выборка социологического исследования (N) составила 768 чел.: 570 респондентов г. Магнитогорска и 198 респондентов г. Карталы. Вид выборки – случайная кластерная. Репрезентативность выборки обусловлена двумя параметрами, максимально приближенными к генеральной совокупности (семьи моногорода): наличие у респондентов каких-либо брачно-семейных отношений и возраст старше 18 лет. В опросе принимали участие семейные жители моногородов, из них женского пола – 67.4%, мужского пола – 32.2% и не указавшие пол – 0.4%. Были использованы методы математической статистики. Из всего перечня вопросов для данной статьи статистически проанализированы четыре вопроса, раскрывающие проблему рекреационных возможностей семей моногорода. Проведен сравнительный анализ фактора рекреации в моногородах. Техническая обработка данных производилась в программе Excel.

Понятие «благополучие семьи» – «есть ее собственное состояние среди и в оценках субъектов, в том числе и самой семьи. Иначе говоря, благополучие семьи есть удовлетворение потребностей семьи (во всех ее «ипостасях»: общности, института, организации, группы, сферы личной жизнедеятельности индивидов) посредством субъектов социального действия. «Благополучная семья» определяется в качестве такой тогда, когда она исполняет функции, удовлетворяющие потребности института; она есть представление институционально ограниченного субъекта, институционально определенный феномен семейного благополучия» [2, с. 63–64].

Рекреационная функция семьи относится к второстепенной функции, но очень важной, основополагающей здоровье ее членов и микроклимат и влияющей на общее благополучие семьи. По мнению М.С. Мацковского, рекреационная функция относится к объективной составляющей успешности выполнения семьей тех функций, которые общественно необходимы и обеспечивают устойчивое развитие общества. В рекреационную функцию он включает то, что члены семьи должны иметь возможность развивать свою личность, восстанавливать фи-

зические и моральные силы, что предотвращает дезинтеграцию личности [3, с. 47].

Рекреационная функция реализуется через рекреационную деятельность и применение рекреационных ресурсов, таких как:

- естественные природные экосистемы (море, горы, леса, реки, пещеры, водопады, пустыни и др.);
- искусственные урбосистемы (архитектурные памятники города, исторические места, культурные городские объекты, парки и др.);
- социальные рекреационные системы (санатории, здравницы, пансионаты, лечебницы, дома отдыха, загородные оздоровительные лагеря, спортивные базы и др.).

Очень часто встречается комбинация рекреационных ресурсов: около уникального озера имеются санаторий-профилакторий и спортивно-оздоровительная база и др. «Территориальные сочетания лечебно-оздоровительных и экскурсионно-туристских учреждений, а также предприятий, обеспечивающих нормальное функционирование рекреационных учреждений, составляют рекреационные зоны» [4, с. 13].

Особенно актуально рекреационное восстановление семьи для моногородов с неблагоприятной экологической обстановкой. Большинство моногородов относится к «регионам экологического кризиса» – территории чрезвычайной экологической ситуации, где в результате хозяйственной или иной деятельности происходят устойчивые отрицательные изменения в окружающей природной среде, угрожающие здоровью населения [5, с. 77]. Челябинская область занимает третье место в списке ранжирования регионов по числу моногородов – 16 из 45 монопрофильных населенных пунктов в Уральском федеральном округе [6, с. 63] – и относится к лидерам по выбросам в атмосферу вредных веществ, куда входят также Свердловская, Тюменская, Кемеровская области и Красноярский край. На эти пять территорий приходится более трети всех вредных веществ, выбрасываемых в атмосферу. Индустриальное развитие привело к тому, что содержание в атмосфере городов России вредных веществ многократно превышает допустимые нормы. Магнитогорск ходит в число городов, где высоко загрязнение атмосферы (превышение предельно допустимых концентраций – ПДК – в 10 раз и более) [7, с. 91–92].

Магнитогорск входит в перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов), утвержденных Правительством РФ, и значится там как Магнитогорский городской округ с административным центром монопрофильного муниципально-

го образования – г. Магнитогорск [8]. Далее для простоты будем писать – г. Магнитогорск.

Карталы – административный центр Карталинского района, крупный узел железнодорожного транспорта с таможенным переходом. Город связан железными дорогами с Астаной, Ташкентом, Адлером, Читой, Нижневартовском, Оренбургом, Челябинском, Магнитогорском и др. В городе действует пункт пропуска через границу, который обслуживает граждан всех стран мира. Если Магнитогорск называют городом металлургов, то Карталы – городом железнодорожников, здесь железнодорожный транспорт имеет значительный вес и влияние. Официально город Карталы не входит в перечень монопрофильных муниципальных образований (моногородов) [8]. Но очень часто можно встретить в литературе, СМИ и публичных отчетах отождествление железной дороги с градообразующим предприятием: «...за почти вековой период из маленькой станции, располагающей всего 4 путями, Карталы преобразовались в крупный градообразующий железнодорожный центр со значительным путевым развитием» [9], или: «Экономика города строится в первую очередь на ЮУЖД, так как является градообразующим предприятием города. Множество предприятий железнодорожного хозяйства» [10], или «Большинство жителей живут по московскому времени... стальная магистраль по-прежнему является градообразующим предприятием и играет существенную роль в экономике региона, перечисляет в виде налогов немалые суммы в его бюджет. Железнодорожные предприятия – самые крупные и стабильно работающие в городе. Дорога не только даёт работу каждому третьему жителю, но и обеспечивает нормальную жизнедеятельность Карталов. На её балансе находится центральная котельная, система водоснабжения и водоотведения. Ей также принадлежат Дом культуры, ФСК «Локомотив», школа и лучшая в округе железнодорожная больница» [11].

Самые первые критерии моногорода, предложенные специалистами Экспертного института (г. Москва), максимально отражают территориальную и социально-экономическую картину города Карталы:

– «наличие в городе одного или нескольких однотипных предприятий, относящихся к одной отрасли или обслуживающих один узкий сегмент отраслевого рынка, притом, что остальные предприятия города обслуживают только внутренние нужды города или проживающих в нем людей;

– наличие в городе цепочки технологически связанных предприятий, работающих на один

конечный рынок, кроме предприятий, обслуживающих внутренние нужды города;

– значительная зависимость доходной части бюджета города от деятельности одного (или нескольких) крупных предприятий;

– низкая диверсификация сфер занятости населения города (однородный профессиональный состав);

– значительная удаленность города от других, более крупных населенных пунктов (что снижает возможности мобильности жителей), при наличии в городе первых двух признаков или отсутствие развитой инфраструктуры, обеспечивающей связь города с внешним миром (дороги автомобильные и железные, телефонная сеть и т.д.)» [12].

Позднее были разработаны критерии отнесения муниципальных образований РФ к монопрофильным (моногородам), утвержденные Постановлением Правительства РФ от 29 июля 2014 г. № 709, которые являются действующими и актуальными на данный момент [13]. Моногородом признается в одном из следующих случаев:

а) муниципальное образование соответствует одновременно следующим критериям:

– муниципальное образование имеет статус городского округа или городского поселения, за исключением муниципальных образований, в которых в соответствии с законом субъекта Российской Федерации находится законодательный (представительный) орган власти субъекта Российской Федерации;

– численность постоянного населения муниципального образования превышает 3 тыс. человек;

– численность работников одной из организаций (одного из филиалов юридического лица в муниципальном образовании или нескольких организаций), осуществляющих на территории муниципального образования один и тот же вид основной экономической деятельности или деятельность которых осуществляется в рамках единого производственно-технологического процесса, достигала в период 5 лет, предшествующих дате утверждения перечня монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов), предусмотренного пунктом 1 настоящего документа, 20 процентов среднесписочной численности работников всех организаций, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования;

– осуществление одной из указанных организаций (одним из филиалов юридического лица в муниципальном образовании или нескольких организаций) деятельности по добыче полезных ископаемых (кроме нефти и газа), и (или) производству, и (или) переработке промышленной продукции;

б) муниципальное образование включено по состоянию на 1 января 2014 г. в перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) и относится к категориям 1 или 2 монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения.

Сложность идентификации по действующим критериям ограничивается отсутствием открытых данных ОАО «РЖД» о занятых в разрезе населенных пунктов, осуществлением железнодорожных перевозок филиалами (структурными подразделениями) ОАО «РЖД», где трудно персонализировать вклад города с его материальной базой, высчитать объем услуг и прибыль, применением аутсорсинга, подчинением подструктурных объектов (школа, дом культуры) другим министерствам и др.

Анализ статистических данных о среднегодовой численности занятых в экономике по видам экономической деятельности в Карталинском районе показал, что максимальное количество занятых как раз в сфере «Транспорт и связь» – 3887 человек в 2007 г. и 2493 человека в 2013 г. [14, с. 19–20]. Эти данные отражают низкую диверсификацию сфер занятости населения и критерий 20 процентов среднесписочной численности работников всех организаций, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования. Необходимо учитывать в «железнодорожный» трудовой капитал часть работников образования, медицины, культуры и спорта, как занятых в подструктурных объектах ОАО «РЖД» и также имеющих льготы и привилегии. Очень значительное численное снижение занятых в сфере транспорта и связи за 6 лет обусловлено официальным сокращением на железной дороге, переводом некоторых структурных подразделений в аутсорсинг, другие филиалы или ведомства, снижением численности трудоспособного населения и др. Таким образом, город Карталы неофициально можно причислить по объективным признакам к моногородам.

Магнитогорск считается крупным промышленным городом с основной специализацией в чернометаллургической промышленности (до 90%) [15, с. 165]. В моногороде сконцентрированы промышленные объекты, и самый главный – ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат», который считается градообразующим предприятием. Специфика трудовой деятельности в моногородах отличается от обычных городов – работа на металлургических градообразующих предприятиях тяжелая, основные цехи функционируют в круглосуточном режиме, что подразумевает выходы в ночные смены, все

технологические этапы сталепроизводства (карьерная добыча руды, коксохимическое производство, транспортировка по собственной железной дороге, горячий доменный цех, кислородно-конверторный цех, прокатные цехи, линии травления в соляной кислоте, агрегаты горячего оцинкования и др.) сложны и вредны для здоровья. После таких интенсивных трудовых нагрузок необходимо восстановление физических и эмоциональных сил. Кроме того, ситуация усугубляется постоянным проживанием в экологически неблагоприятной среде.

Данное градообразующее предприятие имеет статус социально ориентированного предприятия из-за значительного влияния на социальную политику города. Металлургический комбинат также ведет свою социальную и семейную политику, которая затрагивает прямо или косвенно почти каждую семью моногорода.

Семьи моногородов используют рекреационный потенциал своих градообразующих предприятий. ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» имеет развитую инфраструктуру спортивных объектов и сооружений для регулярных занятий спортом и активного досуга и располагает следующими ресурсами:

- детские оздоровительные комплексы «Уральские зори» и «Горное ущелье»;
- горнолыжные центры Южного Урала, оздоровительно-спортивные комплексы «Абзаково» и «Металлург-Магнитогорск» на о. Банное,
- спортивный клуб «Металлург-Магнитогорск»;
- санаторий «Юбилейный»;
- курорт Кавказских Минеральных Вод санаторий «Металлург» в г. Ессентуки;
- санаторий-профилакторий «Южный» в пригородной зоне г. Магнитогорска;
- водно-спортивные комплексы-аквапарки «Водопад чудес» и «Аквариум»;
- хоккейный клуб «Металлург» и др.

Жителям города Карталы, работникам ОАО «РЖД» и членам их семей также предоставляется санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых «РЖД-Здоровье» в порядке, установленном компанией с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюза, а также другие льготы и компенсации, более подробно описанные в коллективном договоре [16].

Результаты

Проведенное нами социологическое исследование опирается на два моногорода Челябинской области: Магнитогорск, численность населения которого составляет 416521 человек, и Карталы с численностью 28607 человек [17].

Таблица 1

Занятость семьи

Формулировка вопроса: «Ваша семья больше всего занята...» (выберите не более двух ответов)	Все опрошенные, Челябинская обл.		Все опрошенные, г. Магнитогорск		Все опрошенные, г. Каргалы	
	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%
домашним хозяйством (ре- монт, труд на садовом участке, уборка и др.)	381	49.6	275	48.2	106	53.5
карьерой (в т.ч. обучение)	118	15.4	90	15.8	28	14.1
детьми (воспитание и уход)	319	41.5	260	45.6	59	29.8
помощью родителям	90	11.7	69	12.1	21	10.6
зарабатыванием и накоплением денег	198	25.8	147	25.8	51	25.8
отдыхом	93	12.1	77	13.5	16	8.1
Другое	31	4.0	18	3.2	13	6.6
Не ответили	6	0.8	2	0.4	4	2.0
Всего	1236	160.9	938	164.6	298	150.5

Таблица 2

Любимые места отдыха с семьей в городе

Формулировка вопроса: «В каких местах города Вы больше всего любите нахо- диться с семьей?» (выберите не более двух ответов)	Все опрошенные, Челябинская обл.		Все опрошенные, г. Магнитогорск		Все опрошенные, г. Каргалы	
	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%
Кинотеатры	170	22.1	153	26.8	17	8.6
Парки	263	34.2	212	37.2	51	25.8
Кафе	128	16.7	96	16.8	32	16.2
Спортивные учреждения	116	15.1	92	16.1	24	12.1
Музеи, выставки, театры	49	6.4	41	7.2	8	4.0
Цирк	56	7.3	52	9.1	4	2.0
Магазины, ярмарки, торго- вые центры	254	33.1	198	34.7	56	28.3
Другое	109	14.2	52	9.1	57	28.8
Не ответили	23	3.0	23	4.0	0	0.0
Всего	1168	152.1	919	161.2	249	125.8

Среди перечисленных занятий отдых для семей моногорода занимает второстепенную позицию, как и определено традиционно в нашем обществе – «Шесть дней работай, и делай всякие дела твои; а день седьмой – суббота Господу Богу твоему» или «Делу – время, а потехе – час» и т.д. Отдыхают приоритетнее семьи из более крупных моногородов – так, 13.5% магнитогорцев выбрали «отдых» и только 8.1% каргалинцев. Это обусловлено тем, что в крупных городах шире рекреационная инфраструктура как города, так и пригорода. В малых городах наблюдается дефицит культурно-оздоровительных площадок, что затрудняет реализацию рекреационной функции. Следующей причиной является территориальное распределение населения: для крупных городов характерно

многоквартирное расселение, а для малых городов преобладает проживание в частном секторе. Именно домоустройство в частном секторе затрудняет отдых вдали от дома из-за огорода, животных, отопления и др.

Самым популярным местом отдыха являются городские парки, в них часто отдыхают с семьей 37.2% магнитогорцев и 25.8% каргалинцев. Для моногородов с неблагоприятной экологической обстановкой особо актуально иметь и создавать новые парки и скверы как своеобразные оазисы природной чистоты. В настоящее время все больше парков включают в реконструкцию и благоустройство: расширяют пешие и велосипедные дорожки, добавляют спортивно-игровые элементы, озеленяют и т.д. для комфортного отдыха горожан, в том числе семей с детьми.

Таблица 3

Частота выездов семей за город для отдыха

Формулировка вопроса: «Часто ли Вы выезжаете отдыхать семьей за город?»	Все опрошенные, Челябинская обл.		Все опрошенные, г. Магнитогорск		Все опрошенные, г. Карталы	
	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%
Еженедельно	158	20.6	128	22.5	30	15.2
Раз в месяц	190	24.7	148	26.0	42	21.2
Раз в полгода	108	14.1	83	14.6	25	12.6
Только во время отпуска	170	22.1	101	17.7	69	34.8
Не бываем за городом	62	8.1	49	8.6	13	6.6
Другое	74	9.6	55	9.6	19	9.6
Не ответили	6	0.8	6	1.1	0	0.0
Всего	768	100.0	570	100.0	198	100.0

Таблица 4

**Степень использования санаторно-оздоровительных объектов
градообразующего предприятия**

Формулировка вопроса: «Как Вы оцените степень использования санаторно- оздоровительных объектов Вашего градообразующего предприятия?»	Все опрошенные, Челябинская обл.		Все опрошенные, г. Магнитогорск		Все опрошенные, г. Карталы	
	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%	Чел./ответов	%
Очень часто	9	1.2	9	1.6	0	0.0
Часто	89	11.6	70	12.3	19	9.6
Редко	128	16.7	106	18.6	22	11.1
Очень редко	189	24.6	156	27.4	33	16.7
Только для одного члена семьи	11	1.4	4	0.7	7	3.5
Вообще не пользуемся этими объектами	320	41.7	207	36.3	113	57.1
Не ответили	22	2.9	18	3.2	4	2.0
Всего	768	100.0	570	100.0	198	100.0

На федеральном уровне встает вопрос реализации стратегии экореурбанизации для моногородов, которая охватывает создание экологически безопасных и социально ориентированных территорий – область ландшафтного урбанизма. Исследования в области ландшафтного дизайна моногородов направлены на создание уникальных градостроительных объектов, гармонично вписывающихся в природную среду, обеспечивающих качественно иной уровень жизни человека. К ним относят «карманные парки» (зеленые мини-парки в окружении многоэтажных домов), парклеты (общественная точка отдыха у кафе, магазинов), вертикальный фарминг (вертикальные агрофермы) и др. [18, с. 113–116].

Исследователи отмечают массовость шоппинга как нового вида отдыха. И в наших моногородах преобладают такие любимые места отдыха, как магазины, ярмарки и торговые центры: 34.7% респондентов из Магнитогорска близок такой шоппинг-отдых. В отличие от крупного города, времяпрепровождение семей в торговых центрах и магазинах в городе Карталы значительно меньше – 28.3%, но больше, чем любителей сходить в парк (25.8%). Таким образом, в малом городе семейный отдых с шоппингом,

развлечениями и быстрым перекусом предпочтительнее отдыху на природе в парке. Несмотря на развитую сеть спортивных заведений моногорода Магнитогорска, люди больше выбирают пассивный отдых и идут смотреть кино – 26.8% против 16.1%. Такие культурные учреждения, как музеи, выставки и театры, имеют низкий рейтинг посещаемости в моногородах и являются любимыми местами отдыха только для 6.4% респондентов. В г. Карталы нет стационарных зданий цирка, театра, картинной галереи и т.п., поэтому зафиксирован низкий процент их посещения: жители могут ходить только на гастроли приезжих артистов; например, цирк посещают всего 2% семей с детьми.

Большинство (24.7%) выезжают отдыхать семьей за город только раз в месяц, а еженедельные загородные посещения предпочтительны для 22.5% опрошиваемых из Магнитогорска и 15.2% из Карталов. Позволить отдых за городом только во время отпуска могут 34.8% карталинцев, но в Магнитогорске таких меньше – 17.7%. Есть семьи, которые вообще не в состоянии выехать за город для отдыха: 8.6% респондентов Магнитогорска и 6.6% среди опрошиваемых г. Карталы.

Хотя опрашиваемые проживают в моногородах, в которых есть в большей или меньшей степени оздоровительные объекты градообразующих предприятий, 36.3% магнитогорцев и больше половины (57.1%) опрашиваемых карталинцев вообще не используют их или используют очень редко: – 27.4% и 16.7% соответственно. Причина массового непосещения санаторно-оздоровительных учреждений в основном одна – высокая цена билетов (путевок) даже для работников градообразующих предприятий и отсутствие льготных условий для других горожан. Частое посещение санаторно-оздоровительных комплексов могут позволить только 12.3% респондентов из г. Магнитогорска и 9.6% респондентов из г. Карталы.

Заключение

Итак, констатируем, что семейная политика по реализации отдыха семей ведется и в сравнительном аспекте моногород Магнитогорск смотрится выигрышнее со своей развитой спортивно-оздоровительной инфраструктурой и наличием спортивных комплексов, санаториев, горнолыжных центров и т.д. Но нами был зафиксирован низкий процент посещаемости санаторно-оздоровительных объектов – примерно половина опрошенных не использует рекреационные ресурсы своего градообразующего предприятия. Поэтому необходим частый системный мониторинг семей и результатов семейной политики города и градообразующего предприятия, позволяющий учитывать реальные потребности и возможности семей с детьми. Полученные нами результаты также могут быть использованы для дополнительного анализа, систематизации или обобщения данных всеми заинтересованными лицами или организациями. Также необходимо популяризировать семейный спортивный отдых, который может быть бюджетным, например пешие или велопрогулки, разные игровые виды спорта и т.п., и рассматривать это как оптимальную рекреационную возможность. Рекомендуем частично заимствовать зарубежный опыт организации семейного спорта и досуга, например, в Скандинавских странах и Китае. Основываясь на экологически неблагоприятной обстановке моногородов, развивать стратегии экорекреации, в том числе с расширением природной среды городского пространства. Общее благополучие семьи зависит и от того, как реализуются рекреационные возможности семьи, какие ресурсы применяются для этого и с какой периодичностью.

Список литературы

1. Бурова С.Н. Благополучие семьи как предмет социологического исследования (методологические основы изучения) // Социология. 2009. № 4. С. 98–111.
2. Тараданов А.А. Семейное благополучие в современной России: генезис и практика: Дис. ... д-ра соц. наук / Ур. акад. гос. службы. Екатеринбург, 2004. 302 с.
3. Мацковский М.С. Социология семьи: проблемы теории, методологии и методики. М.: Наука, 1989. 116 с.
4. Силко В.Е. Рекреационная функция семьи и ее реализация // Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований: Материалы II Междунар. научн.-практ. конф. 5–6 октября 2011 года. Пенза–Витебск–Ереван: Научно-издательский центр «Социосфера», 2011. 180 с.
5. Жуков В.И. Россия: состояние, перспективы, противоречия развития. 2-е изд., доп. М.: Союз, 2006. 335 с.
6. Антонова И.С. Регионы с высокой концентрацией моногородов: проблемы повышения качества данных // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки: журн. теоретических и прикладных исследований. 2018. № 3. С. 62–68.
7. Жуков В.И. Россия в глобальном мире: философия и социология преобразований. Изд. 2-е, перераб. и доп. В 3 т. Т. 1. Россия на рубеже тысячелетий: социология экономики и политики (1985–2005). М.: Издательство РГСУ, 2007. 556 с.
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 г. № 1398-р. Перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/14051/> (дата обращения: 17.05.2019).
9. Южно-Уральская железная дорога. Новости. URL: <http://yuzd.rzd.ru/news/public/ru> (дата обращения: 17.05.2019).
10. Наш город. Карталинская группа Южно-Уральской торгово-промышленной палаты. URL: <http://krt.tpp74.ru/city/> (дата обращения: 17.05.2019).
11. Город железнодорожников // Гудок. №37. 23.09.2011. 8-я полоса. URL: <https://www.gudok.ru/zdr/178/?ID=651095&archive=26358> (дата обращения: 17.05.2019).
12. Аналитический доклад «Союз инвесторов. Регион и город. Монопрофильные города и градообразующие предприятия». URL: http://www.unioninvest.ru/city_mong.html (дата обращения: 13.10.2015).
13. Постановление Правительства РФ от 29 июля 2014 г. № 709 «О критериях отнесения муниципальных образований РФ к монопрофильным (моногородам) и категориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения». URL: <http://economy.gov.ru/mines/press/news/201408012> (дата обращения: 17.05.2019).
14. Решение Собрании депутатов Карталинского муниципального района «О «Стратегии социально-экономического развития Карталинского муниципального района до 2020 года» от 25 сентября 2014 г. № 730-Н. 49 с. URL: http://www.kartalyraion.ru/city/social/strateg/?PAGEN_1=2 (дата обращения: 17.05.2019).

15. Мустаева Ф.А. Семья и дети как объект социальной работы: Монография. Магнитогорск: МаГУ, 2009. 313 с.

16. Коллективный договор Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2017–2019 годы. URL: <http://social.rzd.ru>. (дата обращения: 21.01.2019).

17. Численность постоянного населения Челябинской области в разрезе муниципальных образований / Территориальный орган Федеральной службы

государственной статистики по Челябинской области. URL: <http://chelstat.gks.ru>. (дата обращения: 21.01.2019).

18. Медведева Л.Н., Старовойтов М.К., Гончарова Е.В., Гаврилова О.А. Стратегия эко-реурбанизации для моногородов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки: журн. теоретических и прикладных исследований. 2018. № 3. С. 113–119.

RECREATION FACTOR IN FAMILY WELL-BEING (CASE STUDY OF CHELYABINSK REGION SINGLE-INDUSTRY TOWNS)

O.A. Albrecht¹, A.A. Taradanov²

¹ Nosov Magnitogorsk State Technical University

² Chelyabinsk State University

The article studies the family in single-industry towns and, in particular, the realization of a single-industry town's recreational potential by families. The concept of family well-being is presented and the relationship between family well-being and the realization of family recreational opportunities is shown. A characteristic is given of the towns Kartaly and Magnitogorsk in the Chelyabinsk region, where the case study was carried out. The problem of environmental instability of single-industry towns is examined and recreational options are proposed for addressing the negative impact, through the implementation of eco-reurbanization strategy for single-industry towns. The importance of the recreational function of the family and the role of local economic mainstays in its implementation are shown. The main types of recreational resources are listed. The authors present the results of their sociological research, which reflect the importance of family recreation, favorite spots for family holiday-making, the frequency of family outings to the nature and the extent of the use of sanatorium facilities provided by the city-forming enterprise. A comparative analysis is made of the way families of the two cities organize their rest. The problem of inadequate recreational opportunities for families in single-industry towns is identified. The authors offer some solutions to a number of issues related to the organization of family holidays, attracting the optimum budget recreational resources and the need for systematic monitoring to analyze the current situation in families, foreign experience, etc., with the aim of ensuring that the cities and enterprises conduct the family policy based on the real needs and possibilities of urban families.

Keywords: company town family, single-industry town, family well-being, recreational functions of the family, family recreational opportunities, recreation factor, local economic mainstay.

УДК 316.356:35.08

КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

© 2019 г.

С.Н. Костина, Е.В. Зайцева

Костина Светлана Николаевна, к.соц.н.; доц.; доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург
s.n.kostina@urfu.ru

Зайцева Екатерина Васильевна, к.соц.н.; доц.; доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург
e.v.zaitceva@urfu.ru

*Статья поступила в редакцию 08.02.2019**Статья принята к публикации 31.07.2019*

Карьера выступает одним из механизмов, призванных обеспечить единство интересов всех субъектов профессиональных отношений на государственной гражданской и муниципальной службе. Исследование социально-психологических аспектов карьеры на государственной гражданской и муниципальной службе особо актуально, ведь в процессе оптимально построенной карьеры служащего, с учетом этих особенностей, может быть достигнуто равновесие между потребностью государства и потребностями государственных и муниципальных служащих. Цель исследования – изучить профессиональную карьеру государственных гражданских и муниципальных служащих и ее структуру с точки зрения системообразующей профессиональной Я-концепции, на основании результатов эмпирического исследования рассмотреть социально-психологические аспекты их карьеры. Используются результаты авторского эмпирического социологического исследования 2017 г. служащих органов государственной власти и местного самоуправления Свердловской области. Анализируются такие аспекты карьеры, как мотивы поступления на службу, карьерная мотивация, привлекательность службы, установки работать по специальности, карьерные ориентации, мотивы изменения своего служебного положения. Рассмотрено влияние стажа работы на карьерные ожидания, нацеленность на карьеру и прогнозы своего карьерного продвижения. В результате установлено, что внутри группы государственных гражданских и муниципальных служащих существует достаточная дифференциация по отношению к карьерным ориентациям и видению своей карьеры. Разработана авторская классификация этих групп: «карьероориентированные», «стабильные профессионалы», «потенциально уходящие», «сомневающиеся». Анализ детерминант карьеры позволит разработать определенные рекомендации, улучшить работу государственных гражданских и муниципальных служащих и способствовать повышению результативности публичной службы в Российской Федерации.

Ключевые слова: государственные гражданские служащие, муниципальные служащие, профессиональная карьера, служебная карьера, карьерная мотивация, карьерные ориентации, профессиональная Я-концепция.

Введение

Карьера как продвижение по службе выступает одной из характерных черт современного государственного аппарата в зарубежных странах и в России. Возможность служебного роста является одним из принципов государственной гражданской и муниципальной службы [1, 2]. Учет социально-психологических факторов при научно обоснованном построении успешной карьеры государственных и муниципальных служащих за счет наращивания личностного и профессионального потенциала является одним из путей достижения эффективности их служебно-профессиональной деятельности.

Достаточно многочисленны исследования карьеры государственных и муниципальных

служащих связаны с различными ее аспектами: проблемы трудовой карьеры служащих представлены в работах Е.А. Лазукова, А.В. Сулова, Р.Т. Spiller, S. Urbiztondo, S. Veit, S. Scholz; карьерные траектории служащих рассматривали А.А. Куракин, N. Ivanova, S. Shvanova, E. Dafou; управление развитием карьеры изучали А.В. Попов, Е.В. Дахно, Л.И. Щербакова, S. Gould, L.E. Penley, J.S. Moon, S.B. Choi; привлекательность карьеры актуализирована в трудах А.Ю. Мишина, М.В. Мирзояна, а факторы и ресурсы карьеры – в работах А.В. Шентяковой, N. Mercan. Вопросы удовлетворенности трудом и карьерой в контексте ценностей затрагивались в работах И.Б. Гайдукова, О.В. Рудакова, Е.В. Фроловой, Т.М. Рябова, H. Ngo, L. Hui, M.C. Ellickson, K. Logsdon, S. Veit, S. Scholz и др. Однако

работ, посвященных непосредственно изучению социально-психологических аспектов карьеры государственных и муниципальных служащих, практически нет.

Традиционно карьера в узком смысле понимается как продвижение в служебной иерархии; в широком – как восхождение в иерархии социальной, что сопровождается в том числе улучшением материального положения либо ростом престижа. Исходя из общенаучного понимания феномена карьеры и специфики профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, содержание их карьеры можно определить как изменение статусов или позиций, которое сопровождается изменением профессиональных навыков и способностей, компетенций сотрудника, с одной стороны [3], а с другой – его статусных позиций в обществе.

С точки зрения социальной психологии и психологии профессиональной деятельности карьера рассматривается как индивидуальная последовательность установок и поведения, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни [4]. В профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и социально обусловленных побуждений к деятельности [5]. Успешность профессиональной деятельности субъекта во многом определяется его профессиональной Я-концепцией, которая представляет собой динамическую систему смысловых образований, отражающих отношение личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Её структуру составляют профессиональные ценности, модальности образа профессионального Я, карьерная ориентация; мотивировка субъекта к профессиональной деятельности, личностные смыслы профессионального продвижения и установка работать по специальности [6]. В соответствии с данным подходом система личностных характеристик, связанных с установками, нормами, а также с мотивацией и личностными качествами государственных и муниципальных служащих, формирует их восприятие карьеры и своего места в профессиональной среде и организационной иерархии.

Методика

В основе анализа социально-психологических аспектов карьеры государственных и муниципальных служащих лежат результаты социологического исследования, проведенного авторами в 2017 г., в ходе которого методом

анкетирования было опрошено 490 государственных и муниципальных служащих Свердловской области (выборка репрезентативна по виду службы, полу и возрасту респондентов) [7].

Результаты и их обсуждение

Прежде всего, рассмотрим карьерную мотивацию государственных и муниципальных служащих Свердловской области. В целом мотивы поступления на службу можно разделить на социально значимые и связанные с получением определенных благ.

Наиболее значимым мотивом поступления на государственную и муниципальную службу для опрошенных выступает стабильный заработок и социальные гарантии (см. табл. 1). Данный мотив в качестве ведущего отмечается и в других исследованиях [8]. Немаловажными для служащих являются такие социально значимые мотивы, как общественная значимость работы и желание приносить пользу конкретным людям.

Если говорить о карьере как о ведущем мотиве, то в целом можно отметить, что она привлекательна практически для каждого десятого опрошенного. Каждым пятым служба рассматривается как ступень социальной мобильности – возможность получения опыта работы, хорошее начало общественно-политической карьеры, возможность устроиться потом на привлекательную работу. Привлекательность службы как возможности сделать карьеру во многом определяется возрастом служащих¹ – карьерные устремления характерны прежде всего для молодежи до 30 лет, с возрастом значимость данных мотивов снижается.

Необходимо отметить, что во многом мотивы поступления на службу зависят от возраста. Так, в группе молодежи до 30 лет более, чем у остальных, выражены мотивы, связанные с желанием получить опыт работы и сделать карьеру. В старшей группе пенсионного возраста доминирует стабильный заработок и гарантии (80%), а также желание приносить пользу конкретным людям (20%).

Мотивация служащих коррелирует с их мнением о наиболее привлекательных сторонах работы. На первом месте по привлекательности в глазах опрошенных находится интерес к самой деятельности (57.2%), хотя ему практически не уступает такая сторона работы, как надежность, социальные гарантии и льготы (56.4%). На третьем месте по значимости находится получение опыта работы (39.8%). Кроме того, 27.2% опрошенных указали на общественную значимость работы.

Таблица 1

**Мотивы поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу
Свердловской области (% от числа ответивших)**

Мотивы поступления на службу	В целом	До 30 лет	30–40	40–50	50–60	60–65
На государственной (муниципальной) службе стабильный заработок и социальные гарантии	30.4	25.8	30.8	32.4	31.3	80.0
Хотелось получить опыт работы	15.7	18.3	15.2	14.1	14.1	0.0
Работа имеет большую общественную значимость	12.8	12.2	11.6	14.1	14.1	0.0
Хотелось сделать карьеру на государственной (муниципальной) службе	9.6	16.4	8.9	6.5	6.1	0.0
Работа государственного служащего имеет высокий престиж	9.3	10.8	9.6	9.5	6.1	0.0
Хотелось приносить пользу конкретным людям	8.4	5.6	8.6	9.2	12.1	20.0
Надо где-то работать	5.6	2.8	4.6	8.0	9.1	0.0
Служба – это хорошее начало общественно-политической карьеры	2.6	1.9	5.0	1.1	1.0	0.0
Родители или родственники работали на государственной (муниципальной) службе	2.2	1.9	1.7	3.1	1.0	0.0
Служба дает возможность устроиться потом на привлекательную работу	1.2	2.3	1.7	0.4	0.0	0.0
Другое	2.2	2	2.3	1.6	5.1	0
Сумма	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Вторая составляющая Я-концепции – установка работать по специальности. Она предполагает ориентацию на продолжительность карьеры в данной профессиональной сфере. Результаты исследования показывают, что только половина опрошенных планируют оставаться на службе до выхода на пенсию. В данном случае решающими факторами выступают возраст² и должностное положение служащего³. Чем выше должность, тем больше респонденты демонстрируют желание оставаться на службе: среди лиц, замещающих высшие должности, эту готовность проявили 69.6%, а среди служащих младшей группы – только 43% опрошенных. При этом с понижением уровня должностной иерархии у респондентов усиливается неопределенность их установки на длительность службы (50.9% служащих младшей группы затруднились с ответом на данный вопрос).

При сравнении возрастных групп выявляется следующая закономерность: с повышением возраста растет и установка на продолжение службы. Так, в группе до 30 лет только треть планируют оставаться на службе до пенсии, а среди представителей старшего возраста (старше 50 лет) таких уже 78.7%. На наш взгляд, во многом данная корреляция объясняется тем, что на нижних ступенях должностной иерархии преобладают служащие более молодых возрастов.

Перейдем к рассмотрению карьерных ориентаций государственных и муниципальных служащих Свердловской области. На основе анализа научных подходов можно выделить следующие основные виды карьерной ориентации

субъекта: вертикальная (стремление к социально-должностному росту) и горизонтальная (стремление к профессиональному мастерству) [9].

Как показал анализ результатов исследования, в основном для служащих предпочтительным вариантом является горизонтальная карьера – более половины опрошенных хотели бы остаться на занимаемой должности с расширением полномочий (см. табл. 2). Это стремление усиливается с возрастом респондентов⁴. Данная закономерность отмечается и в других исследованиях, согласно которым происходит постепенное снижение с возрастом карьерной направленности, соответствующей вертикальному вектору, при этом у женщин эта перестройка начинается в более раннем возрасте, чем у мужчин (в 23–25 лет) [10, 11]. Наше исследование подтвердило наличие данной корреляции – стремление занять вышестоящую должность более всего выражено у молодых служащих до 30 лет (52.9%) и наименее – у служащих старше 50 лет (21%).

Каждый десятый респондент планирует перейти в коммерческий сектор с аналогичным содержанием обязанностей, однако внутри группы государственных и муниципальных служащих выбор этой траектории неравномерен. Так, среди молодежи эту карьерную траекторию планирует реализовать каждый шестой служащий, в средних возрастных группах была отмечена криволинейная связь: этот показатель сначала снижается по синусоиде – чем старше группа, тем меньше желания у ее представителей уйти в коммерческий сектор. И только в

Таблица 2

Предпочитаемые карьерные ориентации государственных и муниципальных служащих Свердловской области (% от числа ответивших)

Карьерные ориентации	В целом	до 30 лет	30–40	40–50	50–60	60–65
Остаться на настоящей должности с расширением полномочий	54.6	28.9	48.3	68.8	74.1	75.0
Перейти на другую должность в том же органе власти	23.6	41.0	25.8	15.2	11.1	0.0
Перейти в другой орган власти	12.0	13.3	15.2	10.1	7.4	0.0
Перейти в коммерческий сектор с аналогичным содержанием обязанностей	9.8	16.8	10.7	5.9	7.4	25.0
Сумма	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Таблица 3

Мотивы изменения служебного положения государственных и муниципальных служащих Свердловской области (возможно выбрать несколько вариантов)

Мотивы	%
Размер денежного содержания	82.8
Содержание труда	45.9
Объем властных полномочий	10.0
Хорошие отношения в коллективе	35.9
Престиж	16.6
Другое	7.9

старшей возрастной группе от 60 лет данный показатель снова возрастает – каждый четвертый планирует перейти в коммерческий сектор, что совершенно объяснимо законодательными ограничениями по возрасту занятия должностей на государственной и муниципальной службе (до 65 лет). И тем, кто не готов к роли пенсионера, чувствует в себе силы и желание работать, есть единственная возможность реализовать в труде – сменить сферу деятельности и карьерную траекторию, но не на ресоциализацию пожилого человека, а на трудовую социализацию в коммерческом секторе со схожими трудовыми обязанностями.

Анализ вертикальных и горизонтальных карьерных ориентаций служащих предполагает и понимание личностных смыслов их профессионального продвижения. Как показали результаты исследования, для служащих смысл карьеры связан прежде всего не с повышением объема властных функций или изменением содержания труда, а с улучшением материального положения. Для абсолютного большинства опрошенных служащих самым главным мотивом изменения служебного положения выступает увеличение размера денежного содержания (см. табл. 3).

Выводы

Анализ результатов исследования показал наличие статистически значимой взаимосвязи между планами респондентов оставаться на

службе до выхода на пенсию и их стремлением занять вышестоящую должность⁵. На основании этого нами было выделено несколько групп служащих по отношению к их карьерным ориентациям.

К первой группе, которую мы обозначили как «карьероориентированные», можно отнести тех, кто планирует оставаться на службе до пенсии и занять вышестоящую должность. Эта группа составляет около 23% от опрошенных. В основном это служащие наиболее активного возраста – от 30 до 50 лет. Ведущим мотивом продолжения службы для них выступают стабильный заработок и социальные гарантии (72.1%), а наиболее важными сторонами работы являются надежность, социальные гарантии, наличие льгот (66.1%), но при этом у них сохраняется высокий интерес к самой деятельности (58%). Кроме этого, для трети представителей данной группы важными сторонами работы выступает высокий заработок (37%) и построение долгосрочной карьеры (34.8%). Хотя и присутствует желание занять вышестоящую должность, все-таки основной карьерной установкой для данной группы является возможность оставаться на настоящей должности с расширением полномочий (61.1%). Представители данной группы считают, что в ближайшее время их служебное положение не изменится (40.7%), и только 28% надеются на продвижение.

Вторую группу – «стабильные профессионалы» – составляют служащие, которые планируют

ют оставаться на службе до пенсии, но не планируют занять вышестоящую должность. Эта группа составила 15% от опрошенных. Представители данной группы в среднем старше, чем в предыдущей, среди них в основном лица старше 40 лет. Для них, как и для представителей первой группы, ведущими мотивами нахождения на службе выступают стабильный заработок и социальные гарантии (64.4%), а важнейшими сторонами работы являются надежность, наличие социальных гарантий, льгот (61.1%) и интерес к самой деятельности (58.3%). В отличие от первой группы, здесь высока важность получения опыта работы (33%). Большинство представителей данной группы предпочли бы остаться на своей должности (80.6%) и считают, что их служебное положение не изменится (69%).

К третьей группе – «потенциально уходящих» – относятся те, кто не планирует оставаться на службе до пенсии (8.4%). Особенность данной группы в том, что в ней практически равномерно представлены служащие всех возрастов. В отличие от предыдущих групп, в качестве ведущего мотива здесь лидирует получение опыта работы (39%) и, соответственно, ведущей стороной работы выступает интерес к самой деятельности (47.5%). Представители этой группы в основном предпочли бы не делать карьеру на государственной и муниципальной службе, а перейти в коммерческий сектор с аналогичным содержанием обязанностей (48.5%).

К четвертой группе – «сомневающимся» можно отнести тех, кто не определились, хотя бы они оставались на службе до пенсии (40% опрошенных). В основном в этой группе находятся служащие наиболее активного для карьеры возраста – 30–40 лет (44%), много представителей молодежи до 30 лет (26%) и практически нет людей старше 50 лет (1.4%). Для представителей данной группы стабильный заработок и гарантии хотя и важны, но имеют меньшее значение (50.8%), чем для первой и второй групп, и достаточно важным мотивом для них является возможность получения опыта работы (35.2%). Так же как и в предыдущей группе, на первом месте среди сторон работы у них находится интерес к самой деятельности (58.6%). Представители этой группы предпочли бы остаться на своей должности (39%) или перейти на другую в данном органе (30.7%), но затрудняются с определением ближайших перспектив изменения служебного положения (53.1%).

Заключение

Подводя итоги, можно отметить, что государственные и муниципальные служащие пред-

ставляют собой достаточно разнородную группу по отношению к видению своей карьеры. При этом «водоразделом» выступает не принадлежность к виду службы (государственной или муниципальной), а прежде всего такие характеристики служащих, как возраст и успешность карьеры (занимаемое место в служебной иерархии). Эти характеристики во многом определяют мотивы поступления на службу, установки на продолжение службы и служебное продвижение.

Результаты исследования показывают, что карьера не является для государственных и муниципальных служащих Свердловской области мотиватором их профессиональной деятельности, а представителей данной группы нельзя назвать карьеристами. Большинство и не желает занять вышестоящую должность, и не видит такой возможности для себя. В основном предпочтительным вариантом остается горизонтальная карьера, связанная с расширением обязанностей в рамках занимаемой должности. Это свидетельствует о том, что декларируемый карьерный принцип так и не нашел своего воплощения на современной российской государственной и муниципальной службе.

Наиболее неопределенные карьерные установки демонстрируют молодые служащие, которые начали свою карьеру с самых «низов» служебной иерархии. Они в большей степени затрудняются с определением своих возможностей «сделать карьеру» на службе. Данной группе свойственна и наиболее высокая текучесть кадров. Служащие старших возрастов и занимающие более высокие должности ориентированы скорее на сохранение «статус кво», стабильность служебного положения, чем на продвижение по служебной лестнице.

Примечания

1. V Крамера=0.132 значим.
2. V Крамера=0.244 значим.
3. V Крамера=0.134 значим.
4. V Крамера=0.199 значим.
5. V Крамера=0.205 значим.

Список литературы

1. О государственной гражданской службе РФ: Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ. В данной ред. опубликован не был. Доступ из государственной правовой системы.
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ. В данной ред. опубликован не был. Доступ из государственной правовой системы.
3. Иголкин Р.Б., Подвальный Е.С., Соломахин А.Н. Сущность понятия «компетенция» как предмет

научного исследования определяющего содержания модели компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих // Регион: государственное и муниципальное управление. 2015. № 3. URL: <http://regiongmu.ru/wp-content/uploads/2015/10/RegionGMU030304.pdf> (дата обращения: 20.09.2018).

4. Агейко О.В. Карьера и карьерные ориентации личности // Психолого-педагогические проблемы профессиональной деятельности и общения: Материалы I Междунар. науч.-практ. конф. Гродно, ГрГУ им. Я. Купалы / Редкол.: П.А. Рябцев (отв. ред.) [и др.]. Гродно: ГрГУ, 2009. С. 8–12.

5. Попова О.Б. Системный подход в изучении Я-концепции личности // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. 2013. № 3 (7).

6. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 20 с.

7. Банных Г.А., Зайцева Е.В., Костина С.Н. Социально-профессиональные характеристики муниципальных служащих в структуре их профессиональ-

ной идентичности: результаты социологического исследования // Муниципалитет: экономика и управление. 2017. № 3 (20). С. 31–36.

8. Ильницкая М.Н., Колоколова В.И., Коваленко А.В. Мотивационные аспекты поступления на государственную службу // Экономика устойчивого развития. 2016. № 2. С. 160–165.

9. Мусина-Мазнова Г.Х., Тарасова И.В., Джумагалиева Г.Р. Акмеологический подход к формированию карьерных ориентаций специалистов социальной сферы // Человек и образование. 2017. № 2 (51). С. 99–101.

10. Мельникова Н.Н. Карьерные ориентации: гендерные различия и возрастная динамика // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2016. Т. 9. № 3. С. 76–86.

11. Зайцева Е.В., Костина С.Н. Профессиональная стратификация публичных служащих в Российской Федерации // Государственная служба. 2018. № 2 (20). С. 17–24.

CAREER PATHS OF CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES

S.N. Kostina, E.V. Zaitseva

Ural Federal University

Career is one of the mechanisms designed to ensure the unity of interests of all subjects of professional relations in the state civil and municipal service. The study of the socio-psychological aspects of the career in the state civil and municipal service is particularly relevant, because in the process of optimally constructed career of an employee, taking into account these features, a balance can be achieved between the state's needs and the needs of state and municipal employees. The aim of this paper is to study the phenomenon of professional career and its structure in terms of system-forming professional self-concept. The paper uses the results of an empirical sociological study of state civil and municipal officials of state authorities and local self-government of the Sverdlovsk region carried out by the authors in 2017. The authors consider some socio-psychological aspects of the career of state and municipal employees, including motives for entry to the service, career motivation, attractiveness of the service, the person's desire to work in the field of one's training, career orientations, motives for changing one's position. The influence of the work experience on career expectations, career orientation and forecasts of their career advancement is also considered. As a result of the analysis, the authors found that within the group of state civil and municipal employees there is a sufficient differentiation in relation to career orientations and the vision of their career. The authors propose their own classification of these groups: «career-oriented», «stable professionals», «potentially outgoing», «doubters». An analysis of the determinants of the career will allow the development of certain recommendations, improve the work of state civil and municipal employees, and contribute to improving the effectiveness of public service in the Russian Federation.

Keywords: civil servants, municipal employees, professional career, service career, career motivation, career orientation, attractiveness of service, professional self-concept.

УДК 316.612, 316.354

ТРЕНИНГИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2019 г.

Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина

Черняева Галина Владимировна, к. филос. н.; доц.;
доцент кафедры управления персоналом факультета государственного управления
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова
chernyaevagv@mail.ru

Батоврина Екатерина Викторовна, к. соц. н.;
доцент кафедры управления персоналом факультета государственного управления
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова
coronial@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 19.02.2019**Статья принята к публикации 15.07.2019*

Статья посвящена обоснованию актуальности применения тренинговых методик в целях развития персонала, а также выявлению необходимых для выбора направления развития креативности персонала ориентиров, включая сопоставление 28 факторов креативности и задач организации.

Показана актуальность разработки проблематики тренинговых методик развития креативности персонала, и обоснована новизна темы исследования, а также на базе концепции А.И. Пригожина раскрыта взаимосвязь целей организации и целей развития креативности персонала. Представлен анализ преимуществ и ограничений тренингов, и выявлены особенности тренингов развития креативности персонала.

Уделяется внимание необходимости мотивации персонала организации к участию в тренингах развития креативности и посттренинговому развитию, сформулированы принципы и условия эффективной внешней мотивации развития персонала в организации. Затронут вопрос о возможности применения в целях развития креативности персонала метода формирования Т-групп и проектного подхода. Внутреннюю мотивацию сотрудников к развитию креативности предлагается усиливать также с помощью конструирования особой структуры развивающего тренинга, основанной на разработках Ф. Мак-Гро.

Ключевые слова: управление персоналом, развитие креативности персонала, обучение персонала, цели организации, тренинги развития персонала, компетентностный подход, факторы креативности, решение задач организации.

Введение

Традиционно показателями успешности организации считались размер прибыли, цифры роста производительности труда, расширение клиентской базы и ассортимента производимых товаров и услуг. Современные тенденции развития рыночной экономики (рост конкуренции, глобализация экономики, интенсификация деятельности на основе информатизации) приводят к повышению роли персонала в результатах деятельности организаций. Такие важнейшие качества сотрудников, как творческое или критическое мышление, воображение и интуиция, темпераментность и внимание к деталям, оказываются востребованными при решении проблем и задач во многих организациях. В современных условиях управления организацией эффективность управления не только зависит от масштабов применения информационных технологий, но и напрямую связана с креативностью, инновационными навыками, самостоятельностью мышления персонала. В новых

условиях руководитель «должен быть пророком и тренером, а не генералом. Вместо навыков командования требуется умение развивать энергию взаимодействия» [1, с. 87] творческих сотрудников организации.

Сегодня существует немало подходов к трактовке креативности. Некоторые исследователи акцентируют внимание на том, что креативность есть «способность индивида к нестандартному, творческому мышлению, чувствительность индивида к проблемам и поиску путей их решения, способность к гибкому мышлению и выдвижению новых идей, чувствительность к дисгармонии имеющихся знаний» [2, с. 185], способность «порождать что-то новое» [3, р. 10]. Нам особенно импонируют определения креативности, сформулированные такими авторами, как В.Н. Дружинин, Р. Стернберг и Е. Григоренко, рассматривавшими креативность как «универсальную» творческую способность человека [4, с. 183], «специфический вид познания» с привлечением усложненных мыслительных процессов (например, под-

ражания), позволяющий «кардинально менять мыслительную установку во время решения проблемы» [5, с. 153].

Проблемы развития креативности успешно исследовали многие авторы. Большинство из них сходятся во мнении, что креативность – это общая творческая способность, развитие которой может и должно осуществляться на регулярной основе [4, 6, 7]. В настоящее время разработаны принципы, методы и техники развития креативности – мозговой штурм, синектика, решение творческих задач и др. [8–10]. Выявлены барьеры на пути развития креативности, в том числе в организационной среде, и сформулированы рекомендации по их преодолению [11–13].

Возможности развития креативности методом тренинга также получили достаточно широкое освещение в литературе. В целом ряде работ приводятся многочисленные примеры тренинговых упражнений, способствующих развитию креативности и ее факторов – воображения, способности к генерации новых идей, оригинальности мышления и др. [14, 15].

Несмотря на большое количество публикаций о развитии креативности, а также работ, раскрывающих подходы, принципы, техники подготовки и проведения тренингов, публикаций по тренингам развития креативности персонала нам не удалось обнаружить ни в русскоязычной, ни в англоязычной, ни в романо-германской научной литературе. Особенности подготовки и проведения тренингов креативности персонала в организационной среде также остаются мало изученными. Актуальность исследования тренингов развития креативности персонала, таким образом, связана с недостаточной теоретической исследованностью данной тематики на фоне необычайно высокой практической востребованности креативных компетенций персонала в современных российских организациях, а также с практической востребованностью методологических рекомендаций по организации и проведению тренингов развития компетентности персонала для решения задач непосредственно в организационной среде.

Результаты исследования и их обсуждение

Зачем развивать креативность персонала в современной организации?

Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо взглянуть на развитие креативности персонала через призму, как правило, совершенно уникальной в каждой конкретной организации системы целеполагания. Поскольку А.И. Пригожин разработал вполне убедительную теорети-

ческую модель уровней целеполагания в организации [16], от его идей мы и будем отталкиваться в своих дальнейших рассуждениях. Взяв за основу различия степень субъектности процессов целеформирования, А.И. Пригожин обосновал рациональность выделения трех уровней целесообразности в организациях. Проведенный нами сравнительный анализ позволил сделать вывод, что каждому уровню соответствуют особые цели развития креативности персонала.

Из таблицы 1 видно, что цели развития креативности персонала на различных уровнях целесообразности существенно различаются и что креативные решения и креативная деятельность персонала могут широко применяться в современных организациях, но наиболее востребованы в организациях, представляющих собой целеустремленные системы. В них развитие креативности персонала должно осуществляться на регулярной основе.

Роль факторов креативности в решении задач организации

При разработке программы развития креативности персонала в организации может возникнуть вопрос о критериях выбора развиваемых качеств и его обосновании. Для решения этого вопроса необходимо определиться с содержанием понятия «креативность» и выявить главные составляющие креативности.

Опираясь на результаты современных научных исследований проявлений креативности, мы выделили 28 факторов креативности [17, с. 136–141], которые в рамках данной статьи рассмотрены с точки зрения возможности их использования при решении различного типа организационных задач.

В таблице 2 наглядно показано, что каждый из 28 факторов креативности обеспечивает решение того или иного типа организационных задач, поэтому развитие креативности целесообразно и практически значимо для обеспечения эффективной деятельности персонала организации. Поскольку все факторы креативности оказались значимыми для современных организаций, при определении направлений развития креативности и при подготовке программ развития креативности персонала в первую очередь целесообразно ориентироваться на те факторы, которые обеспечивают решение стратегических целей организации и актуальных, острых, первоочередных задач.

Тренинг как метод развития креативности персонала: возможности и ограничения применения

Методы развития креативности персонала, применяемые в современных организациях,

Таблица 1

Сравнительный анализ целей развития креативности персонала в современной организации с учетом уровня целесообразности

Уровни целесообразности в организациях (концепция А.И. Пригожина)		Цели развития креативности персонала
Уровни целесообразности	Цели	
<i>Естественная целесообразность</i> (телеономические системы; уровень социального субъекта)	Поддержание условий жизнеобеспечения персонала (санитарно-гигиенических норм, питания, ритма труда и отдыха)	Поддержание достойных условий жизнеобеспечения персонала в условиях невысокой ресурсной обеспеченности деятельности персонала в организации. В условиях высокой ресурсной обеспеченности деятельности персонала развитие креативности персонала для реализации целей данного уровня избыточно
<i>Целенаправленность</i> (целенаправленные системы; уровень технических и организационных систем)	Специальные организационные цели, обеспечивающие адекватное реагирование на изменения внешней среды организации, связанные с формированием и управлением техническими, технологическими и обозначенными социальными системами и процессами в организации	Бесконфликтное, более быстрое, более качественное решение оперативных задач, возникающих в организационных подсистемах (технических, технологических, социальных); оптимизация процессов; экономия ресурсов
<i>Целеустремленность</i> (целеустремленные системы; «высшая степень проявления целевой субъектности» [16, с. 6])	Высокая «способность организации самой выработать новые цели и достигать их» и тем самым «упреждать изменения среды» [16, с. 5]. Высокие организационные цели, обеспечивающие опережающее развитие всех систем организации и опережающее воздействие на её внешнюю среду	Достижение сверхвысоких результатов деятельности; значительное повышение влияния во внешней среде (клиенты, поставщики и партнеры, муниципальные и региональные управленческие организации, профессиональные сообщества); креативные решения; новации и инновации в организации и внешней среде

Источник: выполнено авторами.

весьма разнообразны, но и руководители организаций, и сотрудники в основном предпочитают игровые и тренинговые методики.

Особая популярность тренингов связана с определенными их преимуществами по сравнению с другими методами обучения и развития, а именно – тренинги обеспечивают широкие возможности:

- оптимизации соотношения объемов знаний, навыков и умений;
- полифункционального применения для реализации текущих и стратегических задач организации;
- применения в целях повышения эффективности управления персоналом (для отбора, презентации новых сотрудников, аттестации, мотивации, установления обратной связи);
- вариативного использования содержания и методик;
- варьирования временного диапазона (от 10–15 минут в мини-тренинге до 8–10 и более дней);
- проведения в различных пространственных локализациях (офисы и холл организации, помещения корпоративных университетов, прилегающие к офису территории городского пространства, офисы тренинговых компаний, территории других организаций на выездных тренингах);

• управления результатом развития, например, варьируя формы проведения тренингов от групповых до индивидуальных и индивидуальных с несколькими тренерами, можно в сравнительно короткий срок получать высокие результаты;

• использования тренингов в неспецифических целях – в качестве ивент-мероприятий, налаживания диалога между руководителями и персоналом, позиционирования позитивного отношения руководства организации к персоналу.

Помимо этого, немаловажными факторами выбора тренингов в качестве основного метода развития креативности персонала организации являются высокий уровень доверия к тренинговым методам руководителей и персонала современных российских организаций, а также высокая престижность, своего рода мода на тренинги.

Тренинговые методики, хотя и претендуют на универсальность, таковыми не являются. Как и у других методов обучения и развития персонала, у тренингов есть некоторые ограничения в применении, это:

- отсутствие специальной подготовки, недостаточная квалификация тренеров;
- противодействие по тем или иным причинам (иногда – вполне объективным) проведению тренингов со стороны линейных менеджеров или руководителей организации;

Таблица 2

Роль факторов креативности в решении задач организации

Фактор креативности	Роль в решении задач организации
1. Ярко выраженное дивергентное мышление	Работа с нестандартными организационными задачами, выработка нестандартных решений, определение оригинальных стратегий; генерирование новых, уникальных идей
2. Ярко выраженная оригинальность мышления	Работа со сложными организационными задачами и сложными ситуациями, выявление наиболее эффективных решений в условиях динамичности и неопределенности
3. Развитая семантическая гибкость	Решение задач, требующих адаптации известных методов управления к новым, нетипичным условиям
4. Развитая способность к обнаружению проблем	Решение задач поиска, постановки и формулировки организационных проблем
5. Развитая способность к генерированию идей	Задачи на осмысление организационной ситуации, формулирование альтернативных и принятие оптимальных решений, особенно в сфере стратегического менеджмента; задачи новаторского типа, инновационная деятельность
6. Развитая способность к анализу	Решение экспертных задач (быстрая и разносторонняя оценка ситуации, воздействующих факторов, условий)
7. Выраженная способность преодоления стереотипов	Решение задач новаторского типа, задач снижения сопротивления новаторству; а также задач, требующих генерирования нестандартных идей и принятия оригинальных решений
8. Способность находить множество ассоциаций	Многофакторные задачи, требующие нестандартных подходов и решений
9. Ярко выраженная любознательность	Решение задач «на эрудицию» и широту знаний, а также задач, требующих оригинальных презентативных навыков
10. Ярко выраженное стремление к совершенству	Решение особо важных организационных задач, требующих компетенций аналитика, критика и эксперта
11. Развитая готовность идти на риск	Решение организационных задач с высоким уровнем неопределенности и риска; задач в кризисной или критической ситуации
12. Высокая мотивация к активной деятельности	Быстрое решение разноформатных (в том числе и рутинных) задач организации, сопровождающееся эффективной мотивацией других участников задания
13. Высокоразвитая образная память	Решение задач с большим объемом неструктурированной информации
14. Ярко выраженная эмоциональность	Оперативное решение внутриорганизационных и внешних задач с применением приемов эмоционального воздействия, быстрое принятие эмоционально мотивированных решений
15. Спонтанность поведения	Оперативное решение неожиданно возникающих задач, требующих быстрого ориентирования в ситуации и срочного реагирования на возникающие вызовы
16. Ярко выраженная целеустремленность	Решение задач с высокой степенью неопределенности, сложных задач с препятствиями, а также реализация долгосрочных многоэтапных проектов
17. Развитая способность к восприятию дисгармонии	Выявление организационных проблем и решение диагностических задач. Способствует повышению качества результатов деятельности в организации
18. Выраженная уверенность в себе	Задачи, решение которых предполагает задействование личностных ресурсов (убеждения, влияния и др.); широкий спектр управленческих задач
19. Выраженный индивидуализм	Решение индивидуальных задач или коллективных задач с распределенными заданиями; решение задач по альтернативным проектам; решение соревновательных задач и задач «на лидерство»
20. Высокая внимательность («щепкость» внимания)	Решение задач с неявно прописанными условиями и высокой вариативностью решений, а также задач на использование «человеческого фактора» при осуществлении заданий; управление сложными проектами
21. Высокоразвитое воображение	Задачи новаторского типа, с применением нестандартных методов управления, задачи на прогнозирование; задания по разработке стратегии организации
22. Развитая интуиция	Решение задач в условиях неопределенности, задачи со многими неизвестными, задачи с множественными и неоднозначными решениями
23. Ярко выраженная способность к фантазированию	Задачи на прогнозирование, мотивацию персонала; задачи с отдаленным результатом и аккордной оплатой труда; задачи новаторского типа, инновационная деятельность

Окончание таблицы 2

Фактор креативности	Роль в решении задач организации
24. Установка на положительное восприятие и применение нововведений	Решение задач новаторского типа, требующих применения новых методов управления, экспериментирования, в том числе ориентированных на повышение конкурентных преимуществ организации
25. Высокая самостоятельность и независимость суждений [6]	Задачи, допускающие или требующие самостоятельного принятия решений, сложные виды экспертных задач; работа в условиях высокого внешнего давления
26. Темпераментность (энтузиазм, активность, энергичность, быстрота) [18, с. 3]	Решение коммуникативных, координационных и презентативных задач; задач на организацию коллективной деятельности со многими участниками, а также сложных мотивационных и инновационных задач
27. Высокоразвитая проципателность	Решение задач, требующих детальной объективной оценки ситуации, задач с неизвестными переменными, а также задач в условиях применения микрополитических игр в организации
28. Способность к рассмотрению с разных точек зрения [19, с. 97]	Решение многофакторных, сложных, запутанных задач с «длинной историей», а также задач на преодоление разногласий и устранение конфликтов

Источник: выполнено авторами.

- низкий уровень мотивации или демотивация персонала к участию в тренинге;
- возможность решения в тренинге лишь одной или нескольких проблем, например, по сравнению с деловыми играми [20, с. 61];
- в ряде случаев – отсутствие надлежащего помещения и специального оборудования.

Помимо этого, к неуспешности тренинга могут приводить:

- ошибки в подготовке программы тренинга (неправильная формулировка целей и задач тренинга; неудачный или неправильный выбор темы и центральной идеи тренинга, а также тренинговых упражнений; неадекватный уровень подготовленности и профилю деятельности контингента тренинга подход к содержанию или форме подачи материала; ошибки в конструировании группового портрета участников тренинга, часто – вследствие недостатка информации о сферах деятельности, возрасте, уровне профессиональной подготовленности участников и о мере их мотивированности к работе в организации);
- ошибки организации самих тренинговых мероприятий (шумное, непроветриваемое или мало освещенное помещение; отсутствие достаточного пространства для выполнения упражнений и заданий тренера; беспрестанные звонки с городского или мобильных телефонов; вызовы участников тренинга для выполнения служебных обязанностей);
- ошибки поведения тренера (опоздание и недисциплинированность; чрезмерная заикленность на правильности воспроизведения тренинговых методик; неверная эмоциональная установка по отношению к себе или участникам тренинга; этические промахи; категоричность

суждений и вердиктов в отношении участников тренинга [17, с. 19–30]);

- присутствие на тренинге негативно настроенных и «трудных» участников.

Особенности подготовки и проведения тренингов развития креативности персонала

Тренинги развития креативности персонала имеют ряд отличительных особенностей, в том числе – необходимость тщательной подготовки тренинговых упражнений, и особенно инструкций к выполнению упражнений.

Опираясь на опыт проведения нами тренингов развития креативности для студентов магистратуры факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова, обучающихся по направлению «Стратегическое управление человеческими ресурсами», имеющих практический опыт работы в организациях в 2015–2018 гг., можно выделить шесть особенностей данного вида тренингов, которые должны быть учтены в процессе подготовки и проведения тренинговых мероприятий. Тренинг развития креативности:

- должен проводиться строго с учетом уровня подготовленности участников тренинга;
- предполагает четкую фиксацию участниками тренинга полученных конкретно каждым из них навыков и умений;
- реализует принцип последовательности развития навыков и умений «от простого к сложному»;
- предполагает особо деликатное проведение диагностики участников;
- обязательно включает инструкции участникам тренинга по дальнейшему (посттренинговому) развитию креативности;

- имеет жесткие ограничения по содержанию негативных оценок результатов выполнения участниками тренинговых упражнений.

Обобщая, следует заметить, что развитие человека вообще и развитие креативности в частности требует особо деликатного подхода к личностным особенностям участников тренинга и оценочным процедурам. Вдвойне это важно для обеспечения позитивного общения сотрудников между собой после завершения тренинга. Поэтому диагностические и оценочные процедуры в тренингах развития креативности персонала проводятся, как правило, индивидуально, при этом в ходе тренинга обеспечивается возможность последующей индивидуальной консультации с участниками (например, в случае возникновения у них потребности детально разобрать полученные результаты). Очевидно, что это предъявляет особые требования к отбору диагностического и оценочного инструментария.

Особые требования к тренингам креативности связаны прежде всего с тем, что в результате полученных в ходе тренинга импульсов креативной динамики происходят глубинные преобразования в духовной, ценностно-смысловой сфере сознания участников, так называемый *метагенезис* – переструктурирование персональных ценностей, приоритетов, потребностей, мотиваций. Эти внутриличностные процессы находят отражение в изменении поведения человека. Поэтому о результативности тренингов развития креативности можно судить не только по изменениям направлений профессионального мышления и трудовых процессов, но и по изменениям в организационном поведении участников тренингов. Как правило, вследствие успешного цикла тренингов развития креативности у его участников заметен мощный эмоциональный резонанс, сопровождающийся формированием установок на дальнейшее развитие и позитивное подкрепление конструктивного поведения в организации.

Для успешности тренинга имеют значение и доминирующий тип организационной культуры, и организационный климат, и устоявшиеся в организации «нормы творческого выполнения» работы и управленческих процессов. В данной связи руководителям организаций, нацеленным на развитие человеческого капитала и повышение креативности персонала, в процессе построения системы управленческой работы можно рекомендовать учитывать и реализовывать принципы и условия эффективной внешней мотивации развития персонала в организации:

- преемственность мотивации;
- повышение ответственности сотрудника за свое будущее;

- опора на имеющиеся у сотрудника профессиональные компетенции;

- социальная ответственность каждого сотрудника и организации в целом;

- социальное взаимодействие (взаимоподдержка и взаимопомощь);

- локальное развитие;

- уверенность в успехе;

- рационально-эмоциональное взаимоподкрепление развития персонала;

- оптимальное подкрепление развития (одобрение, похвала [21, с. 66], льготы и проч.);

- разнообразие форм мотивации и стимулирования развития персонала;

- рациональное использование успешных результатов развития персонала в организации (карьерный рост, горизонтальная динамика, организационные предпочтения);

- одобрения конструктивного персонального развития сотрудников, в чем бы оно ни выражалось – в профессиональной деятельности или в организации досуга.

Перечисленные нами выше двенадцать принципов организационного подкрепления развития персонала не исчерпывают всех приемов повышения эффективности и результативности управления развитием организации, но, на наш взгляд, являются минимально достаточными. Помимо этого, великолепный результат дает внедрение в организации индивидуальных и групповых программ развития креативности. Формулируя рекомендации по развитию личности, Ф. Мак-Гро предлагает следующие шаги, обеспечивающие успешность развития:

- признать дефицитарность развития;

- выбрать актуальные, реальные, достижимые цели;

- сформулировать цель развития в поддающихся измерению терминах;

- выразить цель развития в конкретных образах;

- разработать стратегию достижения цели;

- создать расписание действий;

- создать поддерживающую развитие среду;

- создать систему персональной ответственности и отчетности;

- постоянно фиксировать и анализировать любые проявления успеха у себя и других, чтобы иметь образцы успешной деятельности [22, с. 329–341].

При подготовке тренингов развития креативности персонала целесообразно поддерживать предложенную Ф. Мак-Гро логику развития развивающей деятельности и структуру основной части программы тренинга выстраивать с учетом его обобщений и рекомендаций.

Помимо программного подхода, хорошо себя зарекомендовало формирование апробированных в 60 – 70-х гг. XX в. в США так называемых Т-групп, теоретические истоки создания которых находят в теории группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда [23]. Т-группа – это существующая или специально формируемая малая группа из незнакомых ранее людей для продолжительной работы под руководством тренера, с одной стороны, наделенного функциями создания психологической безопасности, атмосферы доверия и психологической поддержки в группе, с другой – функциями демонстрации эталонов поведения и образцов деятельности в организации и осуществления особых форм поощрения участников группы. Таким образом, Т-тренер оригинальным образом совмещает позитивные составляющие функций тренера, наставника и психолога, не выполняя в полной мере функции каждого из них. За счет введения особых правил поведения в Т-группе удается достигать синергетические эффекты: быстро построить систему валидной коммуникации между её участниками и достигать высоких результатов в процессе групповой дискуссии по актуальным проблемам. Организация Т-групп прекрасно подходит для развития креативности персонала для достижения как высоких индивидуальных, так и групповых результатов.

Поскольку тренинги развития креативности персонала в организациях проводятся в основном с целью решения производственных задач, авторы тренингов зачастую опираются на компетентностный подход в разработке программ и подборе упражнений. В определенной мере компетентностный подход облегчает выбор и формулирование целей и задач тренинга, но, с другой стороны, возникает проблема: как не потеряться в «море» сформулированных компетенций. Например, еще в 1984 г. в исследовании «Компетентность в современном обществе» Дж. Равен выделил 37 относительно независимых видов компетентности [24]. Среди достоинств и преимуществ компетентностного подхода О.Л. Чуланова выделяет: подход к человеку как к «независимому объекту природы»; реализацию идей равенства и толерантности; поддержку вертикальной и горизонтальной мобильности трудовых ресурсов; интеграцию требований бизнеса, управления персоналом и образования; а также «научное объяснение различий результатов деятельности организаций, регионов, отраслей и национальных экономик в целом» [25]. Помимо этого, компетентностный подход предоставляет возможность использования формулировок компетенций для точной и лаконичной формулировки целей тренинга «в терминах организа-

ции» и более точной ориентации на организационную управленческую парадигму.

Основные выводы

(1) Доказано, что проведение тренингов развития персонала является необходимым условием поступательного развития современной организации.

(2) Показано, что тренинги развития креативности по сравнению с другими методами обучения и развития персонала имеют ряд преимуществ, в их числе: оптимизация соотношения объемов знаний, навыков и умений; полифункциональное применение для реализации текущих и стратегических задач организации; высокая вариативность содержания и форм развития персонала; высокая привлекательность тренинговых методик.

(3) Обнаружено, что цели развития креативности персонала на различных уровнях целесообразности организации существенно различаются.

(4) Выявлено, что креативные решения и креативная деятельность персонала могут широко применяться в современных организациях и наиболее востребованы в организациях, представляющих собой целеустремленные системы.

(5) Определено, что при разработке программ тренингов необходимо опираться на компетентностный подход, главными преимуществами которого являются: возможность использования формулировок компетенций для точной и лаконичной формулировки целей тренинга «в терминах организации» и более точная ориентация на организационную управленческую парадигму.

(6) Выявлено, что креативность – многофакторный феномен, при этом каждый из факторов креативности может иметь значение для успешного, оперативного и эффективного решения задач, стоящих перед современными организациями.

(7) Определено, что выбор направлений развития креативности и упражнений для тренингов развития креативности персонала целесообразно осуществлять с ориентацией на те факторы креативности, которые обеспечивают решение стратегических целей организации и актуальных, острых, первоочередных задач.

(8) Доказано, что в современных условиях тренинг является приоритетным методом развития креативности персонала организации.

Список литературы

1. Лехто Ю., Матвеев А. Эффективность управления и возможности российских предприятий // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 5. С. 86–91.

2. Еникеев М.И. Психологический энциклопедический словарь. М.: ТК «Велби», Изд-во «Прспект», 2006. 560 с.
3. Barron F. Creative person and creative process. N.Y.: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1969. 212 p.
4. Психология одаренности и творчества / Под ред. Л.И. Ларионовой, А.И. Савенкова. М.: Нестор-История, 2017. 287 с.
5. Стернберг Р., Григоренко Е. Инвестиционная теория креативности // Психологический журнал. 1998. Т. 19. № 2. С. 144–160.
6. Пономарев Я.А. Психология творчества. М.: Наука, 1976. 302 с.
7. Glaveanu V.P. Distributed creativity. Thinking outside the box of the creative individual. Heidelberg, New York, Dordrecht, London: Springer, 2014. 104 p.
8. Gordon W. Syntectics: The development of creative capacity. N.Y.: Collier Books, 1971. 180 p.
9. Yin C.C. Development of multiple thinking and creativity in organizational learning // International Journal of Educational Management. 2005. Vol. 19. Issue 7. P. 605–622.
10. Барышева Т.А. Креативность. Диагностика и развитие. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. 205 с.
11. Davis G. Barriers to creativity and creative attitudes // Encyclopedia of Creativity. San Diego: Academic Press, 1999. 1663 p.
12. Кук П. Креатив приносит деньги. Минск: Гревцов Паблицер, 2007. 384 с.
13. Амабайл Т. Как убить творческую инициативу // Креативное мышление в бизнесе (Классика Harvard Business Review). М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2011. 227 с.
14. Микалко М. Игры для разума: тренинг креативного мышления. СПб.: Питер, 2007. 447 с.
15. Рождественская Н.В. Креативность: пути развития и тренинги. СПб.: Речь, 2006. 316 с.
16. Пригожин А.И. Цели организаций: стереотипы и проблемы // Общественные науки и современность. 2001. № 2. С. 5–19.
17. Батоврина Е.В., Черняева Г.В. Тренинги в системе подготовки управленческих кадров: Учебное пособие. М.: Макс Пресс, 2010. 196 с.
18. Creativity in childhood and adolescence. A diversity of approaches. California, Palo Alto: Science and Behavior Books, Inc., 1965. 107 p.
19. Torrance E. Education and the creative potential. Minneapolis: The University of Minnesota Press, 1967. 167 p.
20. Шаронова С.А. Деловые игры: Учебное пособие. М.: Изд-во РУДН, 2005. 166 с.
21. Хагеманн Г. Руководство по мотивации: Пер. с англ. М.: НИРО, 2003. 213 с.
22. Мак-Гро Ф. Стратегии жизни. М.: Добрая книга, 2002. 400 с.
23. Беннис У., Шепард Г. Теория группового развития // Современная зарубежная социальная психология. М.: Издательство Московского университета, 1984. С. 142–161.
24. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002. 396 с.
25. Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом // Наукоедение. 2014. Сентябрь – октябрь. Вып. 5 (25). С. 1–8. Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf> (дата обращения: 03.11.2018).

TRAININGS FOR DEVELOPING PERSONNEL'S CREATIVITY IN PERFORMING ORGANIZATIONAL TASKS

G.V. Chernyaeva, E.V. Batovrina

Lomonosov Moscow State University

The relevance of research on the development of staff creativity is closely related to the organizations' demand for the new, unique growth resources in the face of fierce competition, and to the fact that the human resource management cannot be done by archaic methods at the present time. In particular, it is necessary to choose popular methods and directions of personnel development based on some clear criteria such as a focus on the organizational goals and objectives and deficient staff competencies.

The article is intended to confirm the relevance of using the training methods for the development of personnel, as well as to identify the guidelines for choosing the directions of developing staff creativity. The analysis of the benefits and drawbacks of the training method is presented in the article, and the specific features of conducting training aimed at staff creativity development, including the interdependence of the organizational tasks and 28 factors of creativity, are identified.

The article shows the relevance of creating the training programs for the development of staff creativity and substantiates the novelty of the research topic; it also reveals the relationship between the goals of the organization and the goals of the development of staff creativity based on the concept by A.I. Prigozhin.

The authors pay special attention to the mechanism of motivating personnel to participate in trainings aimed at creativity development and in post-training development. The principles and conditions for effective external motivation of the development of personnel in the organization are formulated. The possibility of using the T-group method and the project approach for the development of staff creativity is discussed. It is proposed to strengthen the internal motivation of employees for the development of creativity by designing a special structure of developmental training, based on the works by F. McGraw.

Keywords: human resource management, development of personnel creativity, personnel education, organizational tasks, trainings in personnel development, competency approach, factors of creativity, performing the organizational tasks.

УДК 316.35: 316.334

ИННОВАЦИОННАЯ ВОСПРИИМЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

© 2019 г.

Ю.А. Петровская

Петровская Юлия Александровна, к.соц.н.; и.о. зав. кафедрой социологии и социальной работы
Петрозаводского государственного университета
julia_petrovskaya85@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 21.01.2019**Статья принята к публикации 25.07.2019*

Отражены результаты анализа инновационной восприимчивости организаций различных форм собственности: государственных учреждений, НКО, бизнес-структур, а также факторов, влияющих на процесс внедрения инноваций в организацию и сопротивления им, на основе социологического подхода, позволяющего анализировать инновационную восприимчивость с точки зрения человеческих факторов (социальных характеристик субъектов инновационной деятельности, их поведения и образа мышления). Теоретико-методологическую основу исследования составляет подход к пониманию инновационной личности как особого социального типа в XXI веке. Данный подход не отрицает основные положения концепции диспозиционной системы личности В.А. Ядова, но дополняет ее, с точки зрения цивилизационного подхода, а также достижений современных когнитивных наук. Теоретический анализ дополнен разведывательным эмпирическим исследованием, проведенным в г. Петрозаводске в 2018–2019 гг. с использованием метода полуструктурированного интервью с представителями организаций различных форм собственности. Результаты исследования позволяют сделать вывод о недостаточно высокой инновационной восприимчивости организаций в г. Петрозаводске, выявить основные факторы, препятствующие внедрению инноваций, среди которых основным является человеческий фактор, выражающийся, в первую очередь, в недостаточной мотивации к внедрению инноваций, отсутствию понимания позитивных эффектов внедрения инноваций, а в некоторых случаях – в отсутствии необходимых инновационных компетенций. Кроме того, ни один респондент не отметил, что в организации внедряются новые методы трудовой мотивации. Оказать влияние на ситуацию могут меры, направленные на преодоление сложившихся негативных установок в отношении нововведений, отражающихся на деятельности сотрудников, формирование у сотрудников основных компетенций инновационной экономики, внедрение новых эффективных методов трудовой мотивации, формирование инновационного климата в организации.

Ключевые слова: инновационная восприимчивость, инновационное развитие, инновационная личность, инновации, сопротивление инновациям, организации, инновационные компетенции.

Введение

В современном российском обществе происходят тектонические изменения, затрагивающие все сферы жизнедеятельности, в связи с объективной необходимостью перехода на инновационный путь развития. Реализация Стратегии инновационного развития РФ до 2020 г. [1] потребовала вложения огромных материальных, человеческих и интеллектуальных ресурсов для формирования инновационной среды и инновационной инфраструктуры, что, однако, не гарантировало достижения запланированных показателей. Анализ позиций Российской Федерации в мировых рейтингах указывает на их существенное повышение, однако запланированные показатели не достигнуты и находятся ниже уровня, на котором возможна высокая конкуренция на мировой арене. Стране требуется настоящий форсированный технологический рывок [2]. Вместе с тем, как показывает миро-

вой опыт, инновационная среда должна «созреть», для этого требуется время, порой десятилетия. В настоящее время российское общество не готово полноценно массово разрабатывать и внедрять инновации, а также адекватно, спокойно и естественно их воспринимать. Причины этого самые разнообразные: особенности национального менталитета – социально-исторический опыт нашей страны сформировал абсолютно не инновационный, а скорее, консервативный тип личности; консервативность базовых социальных институтов; экономические проблемы, вследствие которых Россия существенно отстает в инновационном развитии от стран-лидеров; социальные проблемы и низкий уровень жизни, бесконечно преодолевая которые люди неспособны воспринимать инновации, участвовать в инновационных процессах, ощущая любое нововведение как дополнительный стресс; несовершенство системы образования – основного субъекта формирования инно-

вационного типа личности, нуждающейся сейчас в кардинальной перестройке. Современное общество – это система, для поддержания равновесия и полноценного развития которой необходимо противостоять большому количеству вызовов, как внутренних, так и происходящих из внешней среды. Актуальнейшим вызовом для современных развитых стран является сохранение конкурентоспособности и достижение высоких темпов производительности [3]. Оперативный переход на инновационный путь развития возможен для России только в случае настоящего форсированного технологического рывка, формирования инновационной личности как особого социального типа и распространения его во все сферы общественной жизни.

Теоретический анализ инновационной восприимчивости организаций

Чаще всего исследования, связанные с инновационной проблематикой (инновационное развитие, инновационное пространство, инновационная среда и инфраструктура), ведутся с позиций экономических подходов [4–19]. При этом, как правило, акцент делается на изучении экономической эффективности процессов, финансовых показателей успешности организации, т.е. количественных изменений продукта. Вместе с тем требуется глубокий социологический анализ инновационной восприимчивости и процессов сопротивления инновациям с точки зрения человеческих факторов (социальных характеристик субъектов инновационной деятельности, их поведения и образа мышления), поскольку через призму социологических подходов инновации анализируются как «способ существования социальных систем, развития индивидов, коллективов, общества в целом» [20, с. 470].

Именно социологический подход позволяет анализировать социальные изменения, затрагивающие субъектов инновационной деятельности при внедрении инноваций, поскольку, с социологической точки зрения, «инновация – это не только система периодически вводимых разовых новшеств, заменяющих товарные и технологические переменные организационной структуры. Это комплексный социокультурный процесс, развивающийся по неким объективным законам, тесно взаимосвязанный с историей и традициями рассматриваемых социальных систем и кардинально преобразующий их структуру. Это и социально-психологический феномен, характеризующийся своеобразным жизненным циклом, с особыми фазами, последовательностями и зависимостями происходящих в индивидах когнитивных и эмоциональных процессов» [21, с. 117].

Каковы же природа и характеристики инновационной личности? Рассматривать этот феномен можно и нужно с разных позиций: с точки зрения обладания определенными (инновационными) качествами, а также с точки зрения принадлежности к инновационной цивилизации, инновационному обществу и инновационному складу в соответствии с требованиями времени и уровнем технологического развития. Первый подход, преобладающий в отечественной науке, ориентирует нас на то, что существует отдельная категория индивидов, которых можно считать инноваторами (новаторами) в силу их личностных характеристик, которые могут быть применены в особых сферах жизнедеятельности максимально эффективно. С этой точки зрения, противоположностью новаторам будут выступать индивиды консервативного типа. Среди отечественных социологов сложилось представление о том, что инновации, инновационная деятельность, инновационное развитие становятся источником двух диалектических процессов. С одной стороны, инновационное развитие и внедрение инноваций способно привести к существенному прорыву в развитии организации любого типа в различных аспектах. С другой стороны, инновации нарушают привычный образ жизни индивидов (работников, руководителей и др.), порождают риск и неопределенность и, соответственно, могут вызывать сопротивление инновациям, выражающееся в поведенческих и эмоциональных реакциях: иллюзиях индивида относительно собственной значимости, нежелании приобрести новый опыт и получить новое поощрение. Соответственно, индивид становится активным субъектом инновационной деятельности и восприимчив к инновациям, когда он хорошо понимает и оценивает состояние организационной среды, глубоко понимает положительный смысл нововведений и может спрогнозировать свое положение в результате их внедрения [21, 22].

С этой точки зрения, при внедрении инноваций всегда есть и будут новаторы и консерваторы как носители неосознаваемой хабиитуализации инновационной восприимчивости и/или сопротивления нововведениям (по П. Бурдьё) как комплекса устойчивых приобретенных индивидами предрасположенностей, сформировавшихся структур, осуществляющих функции принципов, более или менее постоянных и защищенных от изменений [23].

Этот подход имеет отражение и в диспозиционной концепции личности В.А. Ядова, в основе которой лежат установочные (диспозиционные) механизмы регуляции социального поведения личности. Если исходить из этой кон-

цепции, диспозиционная система личности определяет и регулирует ее поведение, но в каждой конкретной ситуации в зависимости от цели «срабатывает» определенный уровень диспозиций. Сама диспозиция формируется при наличии потребности и в условиях соответствующей ей ситуации, в которой она реализуется. Соответственно, иерархии диспозиций соответствует иерархия потребностей, а также иерархия ситуаций [24, с. 31–48]. Говоря об инновационной восприимчивости или сопротивлении инновациям, необходимо отметить, что эти процессы и реакции могут происходить на всех уровнях установок за исключением первого, поскольку первый, низший уровень в диспозиционной системе личности образуют элементарные фиксированные установки, формирующиеся на основе витальных потребностей и простейших, предметных ситуаций, лишённые модальности и неосознаваемые. Все элементы и уровни диспозиционной системы тесно переплетены друг с другом, а сама взаимосвязь, по мнению автора концепции, необходимо анализировать на основе механизма мотивации, который и обеспечивает саморегуляцию личности и целесообразное управление ее поведением, «при этом регуляция социального поведения должна быть истолкована в контексте всей диспозиционной системы личности» [24, с. 47].

Второй подход – инновационную личность как особый социальный тип имеет смысл изучать только в цивилизационном контексте, с точки зрения того этапа социального и технологического развития, на котором находится конкретное общество, в соответствии с требованиями времени и задачами, стоящими перед обществом и государством. В обществе XXI века инновационный тип личности советской эпохи («инженер общества всеобщего аскетизма»), сформировавшийся в условиях инженерной революции 1930-х гг., давно утратил свою актуальность. Современное общество нуждается в совершенно ином типе личности, человеке инновационного склада. И здесь возникает противоречие между потребностями социума и реально формирующимся типом личности в российском обществе, которое наводит на мысль о том, что сложившиеся в науке подходы к структуре личности не соответствуют процессам, объективно протекающим в современной социальной реальности.

Понятия «инновации», «инновационная деятельность», «инновационная личность» в отечественной научной литературе встречаются довольно широко и в разных смыслах, что зачастую создает дополнительные методологические трудности. Чаще всего в литературе фигу-

рирует подход, основанный на том, что современные преобразования в различных сферах общественной жизни связаны с деятельностью так называемых инновационных личностей, т.е. индивидов, занятых разработкой и внедрением инноваций. При этом «новаторам» приписываются всё те же качества, о которых шла речь в исследованиях, проводимых несколько десятилетий назад. Возникает ощущение, что в современном понимании инновационная личность всё так же остается творческой личностью, создающей инновации, только в новых социальных условиях. Западные социологи осуществляли попытки анализа инновационной личности еще в 1960–1970-х гг. Э. Хаген в 1962 г. предложил понятие новаторской личности, присвоив ей такие особые характеристики, как «любопытное отношение к миру, поддержка новаций и оригинальности мышления других людей, стремление к новизне, творческий дух» [25]. Прямой противоположностью такой личности Э. Хагеном обозначена личность авторитарная и несамостоятельная. В 70-х гг. XX века на основе эмпирических данных сравнительного исследования социокультурных аспектов развития развивающихся стран западные ученые попытались предложить аналитическую «модель инновационной личности» [26]. В отечественной науке первые попытки теоретического анализа личности как субъекта инновационной деятельности были предприняты в конце XX века. Именно тогда начинается осмысление того, что инновационная деятельность «порождает определенный тип личности» [27].

Современной науке необходим глубокий социологический анализ сущности инновационной личности не просто как разработчика инноваций с присущими ему универсальными инновационными характеристиками, а особого социального типа личности, характерного и требующегося обществу на конкретном этапе технологического развития, личности, восприимчивой к инновациям и легко адаптирующейся к происходящим со стремительной скоростью социальным изменениям. Для российского общества массовое становление инновационной личности в XXI веке и проникновение ее как типа во все сферы общественной жизни – важнейшее условие для осуществления мощного технологического рывка и перехода на свой собственный инновационный путь развития, основанный на цивилизационном и социально-историческом опыте, хотя и с существенным (50–60 лет) опозданием по сравнению со странами Запада. Инновационное общество сегодня предполагает создание и массовое, непрерывное применение новых продуктов и технологий и

испытывает потребность в людях качественно нового типа и инновационного склада, а не просто людях, непрерывно создающих инновации в ответ на индивидуальные и общественные потребности.

Эмпирическое исследование инновационной восприимчивости организаций в г. Петрозаводске

Инновационная восприимчивость организации как ее готовность принимать нововведения, очевидно, зависит от целого ряда факторов, которые условно можно разделить на человеческие и организационно-технологические. К первой группе мы относим, в том числе, инновационную восприимчивость руководителя и сотрудников организации, их инновационную компетентность. Вторая группа включает в себя наличие ресурсов, особенности принятия решений в организации в отношении нововведений, социокультурные особенности, инновационный климат организации.

В 2018–2019 гг. в г. Петрозаводске было проведено эмпирическое исследование. Цель исследования – выявить основные факторы, влияющие на инновационную восприимчивость организаций различных форм собственности (государственные и негосударственные, включая коммерческие структуры и НКО). Двухступенчатая выборка составила 30 организаций (по 10 каждого вида), отобранных методом доступного массива. На второй ступени были выбраны респонденты. В качестве основного метода применялось полуструктурированное интервью, основанное, скорее, на качественном подходе. В связи со спецификой деятельности и управления в организациях необходимо отдельно анализировать государственные учреждения, представителей бизнеса и «третьего сектора». При изучении инновационной восприимчивости ставились задачи: определить, что воспринимается представителями учреждения как инновация, внедряемая в организацию, и какие инновации наиболее часто внедряются; выявить основные факторы, которые сдерживают процесс внедрения инноваций в организациях.

Среди основных вопросов интервью, соответствующих задачам исследования, были следующие: внедрялись в организации за последние три года какие-либо инновации? Если внедрялись, то какие именно? Какие информационные технологии используются в организации? Что, по мнению респондентов, препятствует внедрению инноваций в их организациях? Как личность руководителя и какие из его черт влияют на процесс внедрения или сдерживания инноваций в организации? Влияет ли социальный климат в их организации на процесс внед-

рения инноваций? В конце интервью мы просили респондентов с позиций их личного и профессионального мнения оценить уровень научно-технического потенциала Республики Карелия.

В ходе исследования было проведено интервью с представителями государственных учреждений различных сфер: социальное обслуживание и социальная защита, управление, образование, сфера культуры, структуры министерства юстиции и МЧС. В данных организациях были опрошены служащие и специалисты (ведущий библиограф, главный специалист, главный специалист-эксперт (доцент), инженер, педагог-библиотекарь, специалист по социальной работе, учитель-дефектолог и др.). Представители руководящего состава организаций в исследовании не участвовали. Все респонденты, принявшие участие в опросе, имеют высшее образование. Средний стаж работы составил 7.5 лет. Минимальный стаж – 2 года, максимальный – 22 года. Подавляющее большинство респондентов отметили, что в их организации за последние 3 года были введены какие-либо инновации. В качестве инноваций респондентами наиболее часто назывались: применение новых информационных технологий и внедрение новых методов работы с клиентами. Наименее частыми инновациями были выбраны разработка и внедрение новой организационной структуры управления организацией и освоение новых рынков и способов продвижения. Таким образом, среди сотрудников государственных учреждений инновации в первую очередь ассоциируются с развитием информационных и интернет-технологий. Учитывая, что среди опрошенных не было работающих на производстве, логично, что те инновации, которые были названы, не касаются новых производственных технологий, а чаще направлены на усовершенствование работы с клиентом. Удивительно, что в условиях повсеместной «оптимизации» специалисты редко отмечали изменения в структуре управления организацией. Большинство респондентов называли Интернет, новые лицензированные программы и специализированные базы данных как часто встречающиеся технологии в организациях. Наименее часто встречающимися ответами респондентов были следующие: электронный документооборот, интранет, локальные сети и видеоконференции. Отдельные респонденты отметили наличие в их организациях технологии биологической обратной связи.

Основными препятствиями на пути внедрения инноваций в организации, по мнению респондентов, являются нехватка ресурсов, человеческий фактор и высокие издержки. Половина

респондентов считают основным фактором, который в наибольшей степени влияет на сдерживание внедрения инноваций в организации, «немотивированность» к нововведениям. В равной степени были отмечены такие варианты, как отсутствие у сотрудников интереса к саморазвитию и самореализации; недостаток опыта работы у специалистов; недостаточная компетентность и квалификация сотрудников. Нашим респондентам был задан вопрос о роли руководителя во внедрении инноваций в учреждении. В большинстве случаев респонденты придерживаются мнения, что во многих государственных структурах попросту отсутствует опыт внедрения инноваций. Респонденты в связи с этим отметили неготовность руководства к риску, связанному с нововведениями. Сегодня многие государственные учреждения проходят процесс объединения, реорганизации, что приводит к смене руководства. Новый руководитель не всегда достаточно хорошо знаком с проблемами данной организации или расставляет приоритеты в пользу выполнения государственного или муниципального задания, что провоцирует замедление развития организации, в то время как руководителю необходимо активно сотрудничать с коллективом и совместными усилиями вырабатывать инновационные решения, поскольку социальный климат в организации оказывает большое влияние на мотивацию и восприятие инноваций. Вместе с тем респонденты – представители государственных структур отметили, что инновационный и научно-технический потенциал учреждений в районах Республики Карелия разный. Сами по себе организации государственного сектора ограничены в возможностях внедрения инноваций в силу жёсткой и негибкой системы, в рамках которой они функционируют.

При изучении инновационной восприимчивости некоммерческих организаций было отобрано 10 организаций, осуществляющих свою деятельность в образовании, защите прав детей, пропаганде здорового образа жизни, профилактике социально значимых заболеваний, регулировании межнациональных отношений, социальной сфере. Интервью проводилось с руководителями организаций. Это связано с особенностями структуры НКО. Довольно часто штат работников некоммерческих организаций очень небольшой, и сотрудники, в том числе руководитель, совмещают ряд функций. Иногда официально в таких организациях оформлен только руководитель. Подавляющее большинство респондентов имеют высшее образование, двое – среднее профессиональное (техническое) образование. Четыре организации из 10 работают

более 10 лет, три организации – от 5 до 10 лет, оставшиеся – менее 5 лет.

За последние три года 7 из 10 некоммерческих организаций вводили в свою деятельность инновации. Так же как и в ситуации с государственными структурами, большинство этих инноваций касались внедрения новых методов работы с клиентом, новых информационных технологий. Это может объясняться тем, что зачастую НКО, особенно социально ориентированные, работают по направлениям деятельности, смежным с деятельностью государственных учреждений. Такие варианты, как «освоение новых рынков и способов продвижения услуг», «применение ранее не использованных методов мотивации труда», не указал никто из наших респондентов.

Обобщая результаты интервью, проведенных с представителями «третьего сектора», можно отметить, что все они используют и внедряют новые информационные и интернет-технологии, электронный документооборот, локальные сети. В общественных организациях, по мнению участников исследования, ключевым препятствием к инновационному развитию является человеческий фактор. Что касается ресурсов, то общественные организации и объединения чаще всего не претендуют на государственное финансирование, поэтому их финансовое и ресурсное обеспечение зависит исключительно от активности руководителя и членов организации. Вместе с тем руководители НКО оценивают и научно-технический потенциал Республики Карелия скорее как недостаточный, чем способствующий инновациям. Важным фактором внедрения инноваций в организациях является квалификация и опыт этой деятельности самих руководителей. Этим профессиональным качеством современным управленцам, по мнению респондентов, и не хватает, даже учитывая, что 70% руководителей НКО имеют стаж работы в организациях от 8 до 15 лет. Всё-таки сфера инновационного развития специфична и требует особых профессиональных и личностных компетенций. Решением может стать разработка образовательной программы для руководителей и специалистов организаций, распространение опыта наиболее успешных в этой области организаций.

Бизнес-сектор имеет ряд особенностей, с точки зрения целевой направленности деятельности организаций. Любые нововведения, так или иначе, направлены на повышение экономической эффективности, даже если они непосредственно не влекут за собой моментального увеличения прибыли. В рамках исследования было проведено интервью с представителями 10

организаций бизнес-сектора, преимущественно сферы туризма и продаж, все – представители малого и среднего бизнеса, то есть типичные для Республики Карелия бизнес-структуры. В интервьюировании приняли участие рядовые специалисты (менеджеры, администраторы) и руководители организаций. Большинство респондентов имеют высшее образование. Средний стаж работы в организации составил 4 года.

Со слов респондентов, во всех организациях – участниках исследования за последние 3 года были введены какие-либо инновации. В связи со спецификой деятельности организаций популярным оказался ответ «освоение новых рынков и способов продвижения товаров и услуг». Два других, наиболее часто звучащих ответа: «применение новых информационных технологий» и «внедрение новых методов работы с клиентами» – полностью совпадают с ситуацией в государственных учреждениях и НКО. По-прежнему внимание акцентируется на инновациях, связанных с информационными и интернет-технологиями: электронный документооборот, Интернет, лицензированные программы, локальные сети. При анализе факторов, препятствующих внедрению инноваций, представители бизнеса указывают такой специфический фактор, как высокая стоимость заемных средств для внедрения инноваций. Это связано с особенностями ведения бизнеса. В остальном представители коммерческих структур так же, как государственных учреждений и НКО, подчеркивают нехватку ресурсов и человеческий фактор. Под человеческим фактором чаще всего понимается недостаток опыта работы у специалистов, а также немотивированность к внедрению инноваций. В отличие от представителей НКО сотрудники коммерческих организаций не указывают на недостаточную компетентность и квалификацию сотрудников, поскольку, как правило, при трудоустройстве в бизнес-организацию происходит строгий отбор персонала. Человеческий фактор касается и руководителя организации. Чаще всего среди его качеств, которые препятствуют внедрению инноваций в организации из сферы бизнеса, является неготовность к риску. Кроме того, респонденты оценили научно-технический потенциал региона как устаревший и недостаточный для успешного инновационного развития республики в ближайшей и среднесрочной перспективе. Указание именно на эти препятствия объясняется и характеристиками регионального рынка. В Карелии и Петрозаводске преобладает малый бизнес. Подавляющее большинство коммерческих организаций осуществляют свою деятельность в сфере услуг. Предпринимательская деятель-

ность в таких условиях, не исключающих множества возможностей, требует стабильности и достаточных ресурсов.

Заключение и выводы

Результаты проведенного исследования с позиций социологического подхода позволяют сделать вывод о недостаточно высокой инновационной восприимчивости организаций г. Петрозаводска независимо от формы собственности. Государственные учреждения, некоммерческие организации и представители бизнес-структур отмечают разные, специфические для своей деятельности факторы, препятствующие внедрению инноваций, однако все респонденты отмечают в качестве такого препятствия человеческий фактор, выражающийся в первую очередь в низкой мотивации к внедрению инноваций. Возникает предположение, что недостаточно высокая мотивация порождается отсутствием четкого понимания позитивных перспективных последствий внедрения инноваций, а в некоторых случаях отсутствием необходимых инновационных компетенций. Вместе с тем ни одним респондентом не было отмечено, что в организации внедряются новые методы трудовой мотивации. Повлиять на такую ситуацию могут меры, связанные с тремя основными аспектами: формированием инновационных компетенций сотрудников; внедрением новых, эффективных методов трудовой мотивации, основанных не только на поощрении или наказании; формированием инновационного климата организации, то есть такого состояния внутренней среды организации, которое будет способствовать повышению инновационной восприимчивости и решению инновационных задач. Важнейшим аспектом такого воздействия является достижение глубокого понимания среди сотрудников цели, позитивных эффектов и последствий нововведений. Эта работа требует длительных усилий, направленных, с одной стороны, на преодоление сложившихся негативных установок в отношении нововведений, ментальных особенностей российской личности, а с другой стороны, на развитие инновационных характеристик личности сотрудников.

Социологический подход к анализу инновационной восприимчивости организаций позволяет выйти на «социальное измерение» инновационного развития организаций, человеческие факторы, стимулирующие или затормаживающее внедрение инноваций в организациях разного типа. Именно этот подход принимает во внимание цивилизационные особенности российского общества, его социально-историчес-

кий опыт в объяснении механизмов и барьеров инновационного развития. На примере результатов исследования инновационной восприимчивости организаций наблюдаются тревожные сигналы, не переносимые пока на всероссийскую реальность, но нуждающиеся в дополнительных исследованиях и выводящие на новые исследовательские направления. Возникает предположение о недостаточной результативности реализации российских стратегических документов, ориентирующих, в том числе, на формирование инновационного человека.

Автор выражает признательность группе молодых ученых: Н. Виноградовой, А. Чухаревой, О. Григоряну, Т. Полуяшкиной, А. Курейкиной, В. Носовой, Е. Ромашовой, Д. Няпшаевой, У. Исаковой, А. Волковой, принявших участие в сборе эмпирического материала в рамках исследования в г. Петрозаводске.

Список литературы

1. О стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/> (дата обращения: 05.01.2019).
2. Петровская Ю.А., Щекина И.В. Результативность стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 года в контексте мировых рейтингов // Мир экономики и управления. 2018. Т. 18. № 3. С. 18–28.
3. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России. Экспертно-аналитический доклад. М., 2017. 136 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://csr.ru/wp-content/uploads/2017/10/novaya-tehnologicheskaya-revolutsiya.pdf> (дата обращения: 14.10.2018).
4. Алексеев А.В. Стратегия инновационного развития Российской Федерации до 2020 года – оценка адекватности требованиям времени // «Интерэкспо ГЕО-Сибирь-2012». VIII Междунар. науч. конгр., 10–20 апреля 2012 г., Новосибирск: Междунар. науч. конф. «Специализированное приборостроение, метрология, теплофизика, микротехника, нанотехнологии»: Сб. материалов в 2 т. Т. 2. Новосибирск: СГГА, 2012 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/strategiya-innovatsionnogo-razvitiya-rossijskoj-federatsii-na-period-do-2020-goda-otsenka-adekvatnosti-trebovaniyam-vremeni> (дата обращения: 17.01.2019).
5. Рубвальтер Д.А., Шувалов С.С. Реализация стратегии инновационного развития России: оценка результатов // Власть. 2015. № 3. С. 30–37.
6. Аганбегян А. Сокращение затрат на человеческий капитал снижает экономический рост // Русская народная линия. Информационно-аналитическая служба [Электронный ресурс]. URL: http://ruskline.ru/opp/2017/avgust/01/abel_aganbegyan_sokrawenie_zatrat_na_chelovecheskij_kapital_snizhaet_ekonomicheskij_rast/ (дата обращения: 14.10.2018).
7. Аганбегян А.Г. Человеческий капитал и его главная составляющая – сфера «экономики знаний» как основной источник социально-экономического роста // Экономические стратегии. 2017. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://stolypinsky.club/wp-content/uploads/2017/08/CHelovecheskij-kapital-i-ego-glavnaya-sostavlyayushhaya-sfera-ekonomiki-znanij-kak-osnovnoj-istochnik-sotsialno-ekonomicheskogo-rosta.pdf> (дата обращения: 14.10.2018).
8. Аганбегян А. Чтобы выйти из стагнации, надо менять экономическую политику. Доклад академика РАН А.Г. Аганбегяна на научно-практической конференции «Российская экономика и российское бизнес-образование: пути преодоления кризиса и возможности роста», 26.11.2015 г. / Российская академия наук. Официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.ras.ru/digest/showdnews.aspx?id=dd8cf6aa-ecd0-45b6-b91b-a7c78cb77811> (дата обращения: 14.10.2018).
9. Дзгоев В.Д. Инновационные системы регионов России // Бюджет.RU. Электронный журнал [Электронный ресурс]. URL: <http://bujet.ru/article/318462.php> (дата обращения: 01.05.2018).
10. Каблов Е.Н. Шестой технологический уклад // Наука и жизнь. 2010. № 4. Электронный журнал [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/> (дата обращения: 14.10.2018).
11. Красноперова Т.Я. Национальная инновационная система: структура, роль финансовой составляющей // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики [Электронный ресурс]. URL: <http://ntv.ifmo.ru/file/article/4403.pdf> (дата обращения: 14.10.2018).
12. Красоченкова Н.П. Национальное инновационное пространство в экономике знаний // Эффективное антикризисное управление. 2016. № 5 (98). С. 44–48.
13. Ивановский С.Л., Гриневиц Ю.А. Оценка научно-инновационного развития Нижегородской области // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 4 (52). С. 7–14.
14. Логинова Т.П. Институциональные аспекты инновационного развития Нижегородского региона // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2010. № 3 (2). С. 523–528.
15. Ефимычева Ю.И., Трофимова Т.В., Шипилов А.Г. и др. Оценка состояния инновационной сферы Нижегородской области // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 3 (3). С. 83–87.
16. Rohrbeck R., Schwarz J.O. The value contribution of strategic foresight: Insights from an empirical study of large european companies // Technological Forecasting and Social Change. Dec., 2013. Preprint. P. 1593–1606.
17. Hirooka M. Innovation dynamism and economic growth. A nonlinear perspective. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 2006. 426 p.
18. Pan X., Zhang J., Song M. Innovation resources integration pattern in high-tech entrepreneurial enterpris-

- es // *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2018. Vol. 14. Is. 1. P. 51–66.
19. Lipsey R., Carlaw K., Bekar C. *Economic transformations: General purpose technologies and long term economic growth*. NY: Oxford University Press, 2005.
20. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. *Экономико-социологический словарь*. Минск: Беларуская навука, 2013. 616 с.
21. Мешков А.А. Основные направления исследования инновации в американской социологии // *Социологические исследования*. 1996. № 5. С. 117–128.
22. Ильиных С.А., Михайлова Е.В. Инновации в организациях: внедрение и сопротивление // *Социологические исследования*. 2015. № 6. С. 86–90.
23. Бурдые П. Структуры, habitus, практики // *Современная социальная теория: Бурдые, Гидденс, Хабермас*. Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. С. 16–39.
24. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
25. Hagen E.E. *How economic growth begins: A theory of social change* // *Political Development and Social Change*. N.Y., L., Sydney, 1966. P. 129–139.
26. Штомпка П. *Социология социальных изменений* / Пер. с англ., под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект Пресс, 1996. 416 с.
27. Никифоров А.Л. Деятельность, поведение, творчество // *Деятельность: теория, методология, проблемы* / Под ред. И.Т. Касавина. М.: Политиздат, 1990. С. 52–69.

INNOVATIVE SUSCEPTIBILITY OF ORGANIZATIONS: SOCIOLOGICAL APPROACH

Yu.A. Petrovskaya

Petrozavodsk State University

The article reflects the results of the analysis of innovative susceptibility of organizations of various forms of ownership: public institutions, NGOs, business structures, as well as factors affecting the process of innovation in the organization and resistance to them on the basis of sociological approach which allows to analyze innovative susceptibility in terms of human factors (social characteristics of innovators, their behavior and way of thinking). The theoretical and methodological basis of the research is the approach to the understanding of innovative personality as a special social type in the 21st century. This approach does not deny the basic concepts of the dispositional system of the personality but complements it from the point of view of the civilizational approach, as well as the achievements of modern cognitive sciences. The theoretical analysis is supplemented by an empirical research conducted in Petrozavodsk in 2018-2019 using the method of semi-structured interviews with representatives of organizations of various forms of ownership. The results of the study allow us to conclude that the innovative susceptibility of organizations in Petrozavodsk is rather low. State institutions, non-profit organizations and representatives of business structures note different, specific for their activities factors that prevent the introduction of innovations, but all respondents note the human factor as the main obstacle, which is expressed primarily in the lack of motivation to introduce innovations. It is assumed that low motivation is caused by the lack of a clear understanding of the positive long-term consequences of innovation, and in some cases the lack of necessary innovative competencies. Besides, not a single respondent noted that new methods of work motivation were being introduced in their organizations. This situation can be addressed by using some measures related to the development of employees' innovative competencies, the introduction of new effective methods of work motivation, the formation of the innovative climate in organizations. This work requires long-term efforts aimed on the one hand at overcoming the existing negative attitudes towards innovations, and on the other hand at developing the innovative characteristics of the employees' personality.

Keywords: innovative susceptibility, innovative development, innovative personality, innovation, resistance to innovation, organization, innovative competence.

УДК 316.3

ГАДЖЕТИЗАЦИЯ: ЭФФЕКТЫ ВЛИЯНИЯ НА ОБЩЕСТВЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ

© 2019 г.

Т.Н. Захаркина, И.А. Исакова

Захаркина Татьяна Николаевна, к.соц.н.; ассистент кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
otdelkina.t@mail.ru

Исакова Инна Александровна, к.соц.н.; доцент кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
inna_isakova@mail.ru

Статья поступила в редакцию 28.12.2018

Статья принята к публикации 16.07.2019

Рассматриваются изменения общественных процессов, происходящие под влиянием гаджетизации, поскольку именно распространение гаджетов сделало Интернет постоянно доступным и неотъемлемым посредником между человеком и окружающим миром. Представлен исследовательский подход к теоретическому осмыслению феномена «гаджет» в дискурсе теории Ж. Бодрийера «Система вещей».

Авторы ставят целью исследовать влияние новых цифровых средств обмена данными – гаджетов, отличающихся функциональностью, мобильностью и практически непрерывной связью с глобальной сетью Интернет, – на социальные практики современного общества.

Ключевые слова: гаджет, компьютер, Интернет, эффект, постмодернизм, социальная практика, цифровизация, гаджетизация.

В начале XXI века происходят существенные трансформации социальной реальности, обусловленные активным проникновением в общественные процессы новых информационных технологий, которые оказывают влияние на изменение социальных отношений и социальных процессов. Развитие информационных технологий, в первую очередь, способствовало трансформации отношения к информации, способов производства, переработки, хранения и распространения данных, сказалось на всех социальных, экономических, политических и даже культурных процессах, то есть изменился образ жизни человека в новом обществе.

При изучении современного состояния общества, его процессов и тенденций важным шагом представляется раскрытие сущности понятий «цифровизация», «гаджетизация», «интернетизация». Постиндустриальная парадигма изучения общественных отношений опирается на идею изменения роли информации в жизнедеятельности общества. Изменения происходят не только в производстве самой информации, но и в способах её передачи, обмена, чему способствовала цифровая революция, повлекшая переход от аналоговых к цифровым способам работы с данными. Запустился процесс цифровизации, то есть формирования «цифрового» общества, что отмечено в Стратегии развития информационного общества Российской Федерации на 2017–2030 годы [1], принятой в

2017 г. и предполагающей модернизацию образования, системы обеспечения безопасности (создание условий для информационного суверенитета) и цифровой грамотности с целью сохранения идентичности, ценностно-смыслового содержания российской культуры в рамках формирования новых подходов и компетенций информационной среды. Цифровизация повлекла за собой изменение коммуникационных практик, трансформировав процессы идентификации и социализации, профессионализации, образования, когнитивного потенциала.

Последствием распространения глобальных сетей стала цифровизация, в результате чего Интернет превратился в пространство для реализации социальных практик. Скорость, с которой он распространился в обществе, привела к формированию существенных различий в социализации разных поколений россиян. С момента изобретения привлекли 50 млн пользователей: радио – через 38 лет; персональные компьютеры – за 16 лет; телевидение – 13 лет, Интернет – 4 года [2]. Нынешние представители российской молодежи вступают в жизнь в особых социальных и технологических обстоятельствах, которые отсутствовали в жизни их прародителей и родителей [3]. Интернетизация стала трендом российского общества XXI века.

Однако достижения в технологической сфере не ограничились распространением сети Интернет. Следующим этапом инноваций стало

распространение гаджетов, оборудованных доступом в глобальную сеть. Гаджет – это техническое приспособление из области цифровой техники, обладающее повышенной функциональностью, мобильностью (возможность постоянно находиться с человеком и постоянно функционировать), связью с глобальной информационной сетью и возможностью устанавливать различные специализированные программы – приложения. В научном обороте пока не сложилось единого мнения об определении гаджетов, что зачастую связано с постоянно происходящей их модернизацией. В связи с этим целью данной статьи станет анализ понятия «гаджет» в дискурсе социологии постмодерна. Выбор положений социологии постмодерна для анализа современных феноменов информатизации отвечает прогнозам развития современной социологической теории: «В социологических исследованиях семиотика занимает прочные позиции, имея дело со всеми наблюдаемыми социокультурными феноменами (системы близости, мифы, мода, паттерны поведения и т.п.), помогая социологам сделать очевидной логику, а также скрытую и явную повестку дня изучаемых социальных практик» [4, с. 41].

Владение техническим артефактом как социологическая характеристика, взаимосвязь социального и технического в контексте проблемы неравенства было исследовано Ж. Бодрийяром [5] и Т. Вебленом [6], поэтому попытка проанализировать роль гаджетов в области трансформации современных социальных процессов была сделана на основе постмодернистской концепции знаменитого социолога Жана Бодрийяра, представленной в книге «Система вещей» [5]. Однако стоит отметить, сам автор считает, что гаджеты «не дают такой сублимации, преобразования мира», как, например, автомобиль. С нашей точки зрения, за десятилетия совершенствования мобильных и разного рода компьютероподобных устройств ситуация изменилась, и гаджеты все-таки создают вокруг себя «новый мир».

Ж. Бодрийяр определяет гаджеты как «технические игрушки современной цивилизации», «гибрид вещи и человека» и даже отмечает, что современный «человек не свободен от своих вещей, вещи не свободны от человека... энергия вещей стала абстрактной, их функциональность становится безграничной. Это вызывает глубокое психологическое сопротивление, и в результате человек окончательно отстает от своих вещей, уступает им в связности. Вещи как бы идут впереди него в организации его среды, а тем самым влекут за собой и те или иные его поступки» [5, с. 55, 58]. Например,

современные люди привыкли пользоваться навигационными программами гаджетов, не затрудняя себя изучением и запоминанием структуры городов, в которых проживают. Программа лучше человека определяет наиболее удобный маршрут, путь, скорость передвижения, постепенно заменяя человеческую способность к ориентированию на местности. Причем данная тенденция наблюдается не только в бытовой, но и в профессиональной сфере – таксисты, в чьи обязанности входит хорошо разбираться в географии населенного пункта, где они работают, в вопросах расположения улиц мало компетентны, поскольку тоже полагаются на гаджеты. Данные ФОМ об использовании приложений для смартфонов подтверждают наши теоретические выводы (табл. 1) [7].

Взаимосвязь гаджетизации и урбанизации происходит в контексте, с одной стороны, исключения пользователей гаджетов из городской среды, а с другой – включения в жизнедеятельность любых городов мира. Ж. Бодрийяр описывает этот процесс так: «Осуществляется необычайный компромисс: оставаясь у себя дома, мы все более удаляемся от дома» [5, с. 77]. В случае с гаджетами человек чаще остается на одном месте, ограничивая свое перемещение в пространстве «дом – работа» («дом – школа»), ведь чтобы пообщаться с кем-то, не надо выезжать – достаточно нажать кнопку «вызов». При этом оставаясь дома, он может виртуально посетить любой город и страну мира благодаря виртуальным экскурсиям, основанным на технологии панорамных 3D-фото: большое число сферических фотографий сводятся в единое панорамное изображение, и пользователь может «идти» по улице, смотреть вверх-вниз и по сторонам, фокусироваться на деталях и т.д. Человек, сидя дома, может прочитать о текущих событиях, происходящих в отдаленной географической точке, посмотреть местные рецепты, фотографии достопримечательностей и даже узнать о текущей дорожно-транспортной обстановке. Даже уходя на работу, современный человек «остается дома», смартфоны оборудованы приложением, которое дает возможность видеоконтроля помещения, находясь на довольно удаленном расстоянии, вариантов их достаточно много (Xeoма; IP Webcam; IDOM24.RU), что подчёркивает их популярность.

Другой пример новых трендов территориальной адаптации связан с приложением Instagram, благодаря которому сформировалась новая, мировая кухня. Среди пользователей (в 2018 г. их 1 млрд [8]) стало модно обмениваться фотографиями различных блюд, поша-

Таблица 1

Использование приложений для мобильных телефонов/смартфонов, %

	Знают	Пользуются	Хотели бы пользоваться (есть смартфон)	Хотели бы пользоваться (нет смартфона)
Поиск («Яндекс», Google)	61	51	2	3
Социальные сети	59	48	2	3
Электронная почта	57	40	2	1
Карты, навигаторы	57	41	2	1
Приложения для общения, мессенджеры	56	44	2	2
Мобильный банк	55	40	3	2
Игры	54	27	3	2
Календарь, органайзер	53	36	1	1
Приложения для вызова такси	48	26	3	2
Приложения для создания и обработки фото и видео	46	25	2	2
Приложения для пользования гос. услугами	45	24	4	2
Приложения для прослушивания музыки и просмотра видео	45	25	1	1
Приложения для записи к врачу	43	19	6	3
Приложения онлайн-магазинов	42	18	3	<1
Приложения для городского транспорта	41	17	3	1
Приложение для бесконтактной оплаты	40	15	4	1
Электронные деньги	39	13	3	<1
Приложения для доставки еды	36	11	3	<1
Приложения для работы	34	11	3	1
Приложения для изучения чего-либо, для занятий спортом	34	12	2	<1
Приложения для оплаты парковки	32	8	3	<1
Другие		1	1	
Никакие				<1

говыми рецептами их приготовления, особыми ингредиентами, и все это не выходя из собственной кухни. Элла Вудворд, блогер с 1.4 млн подписчиков, специалист по здоровому питанию, утверждает: «Instagram способствовал популяризации веганских блюд. На фотографиях они выглядят яркими, сочными, аппетитными, что помогло разрушить представление о растительной пище как о «кроличьей еде» [9].

Гаджет становится не только «окном в мир», но и средством для повседневного общения, причем порой общение посредством мобильных устройств доминирует над его реальными формами. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в 2018 г. представляет данные исследования о том, какими социальными сетями и мессенджерами пользуются россияне: 45% опрошенных россиян старше 18 лет пользуются хотя бы одной из социальных сетей почти каждый день, 62% – хотя бы раз в неделю; наибольшая доля аудитории пользователей «ВКонтакте» и «Одноклассниках»

приходится на людей в возрасте 25–34 лет, Instagram – в возрасте 18–34 лет, Facebook – с 35 до 59 лет, «Мой Мир» – 45–59 лет (табл. 2).

Наиболее популярным средством доступа к сети Интернет является мобильный телефон/смартфон – 52% [10]. С нашей точки зрения, интенсификация виртуального общения связана именно с распространением гаджетов. Если активным людям сидеть на одном месте около компьютера сложно, то мобильность гаджетов снимает этот барьер – доступ к виртуальным сообществам можно получить, находясь в общественном транспорте, очереди, за рабочим столом, то есть как только хочется занять чем-то свободную минуту; разработчики Android выпустили специальное приложение Locket, подсчитывающее, сколько раз в день человек проверяет свой телефон, его установили свыше 150 тыс. пользователей, и выяснилось, что в среднем пользователи снимают блокировку с телефона 110 раз в день – это примерно 10 раз в час, больше просмотров с 17.00 до 19.00 – около

Таблица 2

Возрастные характеристики пользователей социальных сетей, % [10]					
Пользователи	«ВКонтакте»	«Одноклассники»	Instagram	Facebook	«Мой Мир»
18–24 года	30	8	38	9	9
25–34 года	40	28	37	24	17
35–44 года	15	25	14	28	21
45–59 лет	12	27	9	26	39
60 лет и старше	3	12	2	13	14

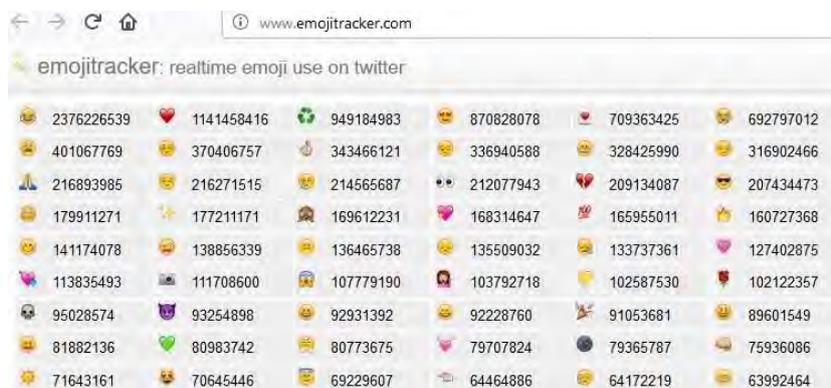


Рис. Статистика использования эмодзи в социальной сети Twitter

9 раз в час, и даже ночью люди проверяют телефон в среднем 4 раза в час [11].

Замена реального общения виртуальным влечет за собой изменение коммуникации в целом – снижается значимость невербальных (мимических, интонационных) средств передачи информации, повышается значимость символов (смайликов и мемов как выражения современных эмоциональных оценок). По данным ВЦИОМ, в России 95% создаваемого в социальных сетях контента – это перепост, только 5% людей способны создавать оригинальные сообщения [12]. Меняется и смысл устной речи – высказывание, состоящее из нецензурных слов, дополненное смайликом, воспринимается не как ругательство, а как сильная эмоция – хоть удивление, хоть укор, хоть сарказм; по статистике Emojitracker, программы, ведущей подсчет использования эмодзи в социальной сети Twitter, более 2 млрд пользователей дополняют свои текстовые послания графическими изображениями (рис.) [13]. При опосредованном гаджетами общении порой понять истинный смысл текста без его художественного подкрепления нельзя.

Преобразования стереотипов и механизмов взаимодействия – не единственное изменение, более глобальные трансформации происходят с сознанием и телом человека.

Во-первых, частое использование гаджетов приводит, по мнению Ж. Бодрийяра, к «устранению труда и мускульной энергии... все эти процессы опосредуются на уровне вещей прин-

ципальным исключением жестов усилия... одним словом, в функциональном быту активно задействованы одни лишь «конечности» человека» [5, с. 54]. Во-вторых, формируется новый тип «компьютерного» мышления – «клиповое сознание». «Клиповое сознание» – это способность красочного восприятия окружающего мира посредством короткого посыла, воплощенного в форме видеоклипа, теленовостей или в другом аналогичном виде [14]. Цифровые устройства формируют у подрастающего поколения гибкое, быстрое, дробное, многозадачное мышление (однако несклонное к синтезу и абстракции) и пассивный, сидячий, «автоматизированный» образ жизни, поскольку, по словам Ж. Бодрийяра, «вместо сплошного, но ограниченного пространства, которое создается вокруг традиционных вещей жестами применяющего их человека, технические предметы образуют дискретную и неограниченную *протяженность*» [5, с. 59].

Однако гаджеты влияют не только на организацию бытовой жизни. Обладание ими (в концепции Ж. Бодрийяра – автомобилем) «дает нечто еще большее – как бы свидетельство о гражданстве; водительские права служат дворянской грамотой для новейшей моторизованной знати, на гербе которой начертаны компрессия газов и предельная скорость. А изъятие водительских прав – это ведь сегодня своего рода отлучение, социальная кастрация» [5, с. 75]. Все это подходит и для гаджетов. Они выступают внешним атрибутом, позволяющим

в XXI в. не только определить социально-экономическое положение того или иного человека, но и идентифицировать себя с выбранной (референтной) группой через распознавание марки, модели, характеристики, цены гаджета владельца. С одной стороны, по качеству гаджета группа индивидов может определять, стоит ли им общаться с тем или иным человеком, с другой стороны, владелец может выбрать устройство, которое позволит ему сформировать определенный образ в глазах окружающих. Социальная самоидентификация происходит уже не через производственный статус, а через внепроизводственные характеристики. Во-первых, С.Н. Доведов выявил ещё в 2007 г., что «определённые группы пользователей выбирают мобильные телефоны согласно своему статусу, а молодежь и группы с невысоким доходом – не соответствующие их группе, для повышения своей стратификационной характеристики» [15, с. 8]. Во-вторых, косвенным подтверждением является то, что самым популярным приобретением является мобильный телефон: если в 2013 г. его купили 14%, то в 2018 г. – уже 28% россиян; на втором месте в рейтинге покупок-2018 – бытовая техника (холодильник, стиральная машина, посудомоечная машина, газовая или электрическая плита – 19%) и покупка (или ремонт) мебели (19%) (ВЦИОМ, 2019) [16]. Смартфоны, выполняющие функции связи, развлечения и демонстрации статуса, более значимы, чем товары, упрощающие домашние обязанности, хотя по цене являются равнозначными или даже более дорогими покупками. Вещь, которую видят все, важнее приобрести, чем ту, что помогает дома.

«Отлучение и социальная кастрация» [5, с. 75] лиц, не имеющих гаджеты схожего уровня, в молодежной среде происходит довольно часто: в школьной жизни отсутствие гаджета (или его принудительное изъятие родителями), выхода в Интернет приводит к тому, что ученик не может на равных участвовать в играх, потому что сейчас реальные, подвижные «прятки и салочки» заменяются строительством онлайн-ферм и ведением онлайн-войн, поискать необходимую информацию прямо на уроке или во время перемены. Отсутствие гаджета приводит не только к эксклюзии, но и к увеличению агрессивности и депрессивности подростков, что не единожды фиксировалось в нижегородских исследованиях [17, с. 601–604]. Во взрослой среде телефон устаревшей модели ограничивает возможность пользования современными программами (банкинг, просмотр кино, блогов), социальными сетями (Instagram, Facebook, «ВКонтакте»), а значит, непрерывного обсуж-

дения трендовых видео, популярных шуточных картинок, мемов в режиме онлайн.

Гаджет не только задействован в процессах «включения/исключения», но и меняет характер общения в сообществах. Он позволяет общаться удаленно как с хорошо знакомыми людьми – по мобильной связи, так и с незнакомыми – в социальных сетях. Удаленность от собеседника создает ложное впечатление вседозволенности и безнаказанности, восприятие «контроля» меняется. Люди полагают, что можно пренебрегать элементарными нормами коммуникации, во-первых, потому что никто их не видит, а во-вторых, это дает иллюзию анонимности, в результате распространяется явление кибербуллинга. По данным Регионального общественного центра интернет-технологий, в 2017 г. 48% детей 14–17 лет в России стали жертвами груминга в сети (шантажа), 46% подростков стали свидетелями агрессивного онлайн-поведения, 44% получали агрессивные сообщения [18]. Ж. Бодрийяр: «Снимая социальные табу, а одновременно и непосредственную ответственность, автомобиль своей подвижностью устраняет целый ряд психологических сопротивлений, действовавших по отношению к самому человеку и к другим; в автомобиле, в ситуации, где ни за что не требуется расплачиваться, человек обретает и тонус, и блеск, и обаятельность, и дерзость» [5, с. 78].

Таким образом, благодаря гаджетам произошла интенсификация информационных процессов, приведшая к изменениям социальных практик, они меняются качественно, становятся все более открытыми и подвижными. Под гаджетами понимается независимое от иных устройств (в отличие от девайса) техническое приспособление из области цифровой техники, обладающее повышенной функциональностью, мобильностью (возможность постоянно находиться с человеком и постоянно функционировать), связью с глобальной информационной сетью, возможностью настраиваться под нужды владельца (хозяин устанавливает необходимые именно ему приложения), хранения больших объемов личной информации (фотографии, переписка и др.). Благодаря гаджетам и установленным в них приложениям, человек может опосредовать свое участие в экономической, культурной, социальной и общественной сферах жизни общества.

Значимость гаджетов в опосредовании социальных практик современного человека позволяет нам говорить о происходящей гаджетизации общественных отношений. Исследователи социогуманитарного профиля [19–24] часто об-

ращаются к теме влияния гаджетов, однако феномен «гаджетизации» определяют редко.

Гаджеты, с одной стороны, это средство сближения социальных групп и стирания межгрупповых границ, способствующее изменению уровня информированности и развитости людей, принадлежащих к разным социальным общностям и слоям, поскольку основным источником информации является доступ к сети Интернет, а общность уровня культуры и знаний создает условия для продолжающейся интеграции социальных групп. Однако, с другой стороны, это и способ дифференциации общества, потому что доступ к гаджетам неодинаков (по социальным, экономическим, психологическим и иным причинам), а значит, и доступ к даваемым ими возможностям. То есть влияние гаджетов на общественные отношения содержит множество противоречий, которые необходимо изучать более подробно.

Гаджет – это своего рода социальный лифт. Благодаря гаджетам приобретают популярность и могут зарабатывать, даже богатеть люди, которые не обладают значимыми ресурсами (например, образованием, начальным финансовым капиталом). Благодаря игровым приложениям миллионерами становятся школьники (например, за «прокачку» героев в онлайн-играх), безработные зарабатывают на блогах и популярных Instagram-аккаунтах [25]. В более простой форме, гаджет – это способ продемонстрировать свой высокий статус посредством дорогих технических приспособлений, не отражающих реальные имеющиеся у владельца доходы и возможности.

На индивидуальном уровне гаджетизация меняет способы адаптации человека в современном мире. Наличие в современных гаджетах большого количества вспомогательных программ и приложений позволяет человеку самостоятельно, достаточно быстро обучаться, развиваться и решать проблемы, например используя мобильный телефон, не имея технических знаний, можно починить стиральную машину.

Гаджеты меняют отношение современных людей к окружающей среде, внешнему миру в целом: происходит физическое возвращение человека к домашнему очагу, обусловленное возможностью осуществлять все операции не выходя из дома. Благодаря мобильным приложениям походам в магазины люди стали предпочитать онлайн-покупки: eBuy, Ozon. Не нужно смотреть прогнозы погоды, ведь есть специальное приложение. Не надо запоминать много иностранных слов, ведь можно сразу говорить в Google Translate. Вузы активно развивают дистанционную систему обучения. Происходит

изменение образа жизни в самом широком понимании, гаджеты позволяют человеку принимать участие в событиях, волнующих всю мировую общественность, не взаимодействуя с реальными людьми. Гаджеты – это способ освоения повседневности.

Становится очевидным влияние гаджетизации на все уровни общественных отношений. Однако опосредование социальных практик гаджетами – это сложный неоднозначный процесс, который совершенно неправильно оценивать по шкале «положительное – отрицательное». На наш взгляд, изучение гаджетизации является перспективным постмодернистским дискурсом не только с теоретической, но и с практической точки зрения. Материалы исследований могут быть востребованы при изучении возможностей оптимизации социального контроля, влияния технических средств на обучение подрастающих поколений.

Выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18-311-00348 «Трансформация детско-родительских отношений в эпоху информатизации общества».

Список литературы

1. Стратегия развития информационного общества Российской Федерации на 2017–2030 годы [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/e91cc5f89aacd60e19c6c6554fc03432f4ee971/ (дата обращения: 20.12.2018).
2. Тульчинский Г.Л. PR в сфере культуры. М.: Лань, 2011. 591 с.
3. Руденкин Д.В. Экспансия Интернета в пространство повседневной коммуникации российской молодежи: портрет явления // Научный журнал «Дискурс». 2018. № 4 (18). С. 188–196.
4. Долгоруков А.М. Интернет и будущее социологии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 2 (125). С. 32–43.
5. Бодрийяр Ж. Система вещей. М.: Изд-во «Рудомино», 1999. 224 с.
6. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. 368 с.
7. Практики пользования смартфонами и компьютерами [Электронный ресурс] // Официальный сайт Фонда общественного мнения. Опубликовано 08.11.2018 г. Режим доступа: <https://fom.ru/Obrazhizni/14126> (дата обращения: 10.10.2018).
8. Число пользователей Instagram достигло 1 млрд [Электронный ресурс] / Информационное агентство РБК. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5b2aab6c49a7947e32da2ea8b> (дата обращения: 12.12.2018).
9. Как Instagram изменил наше отношение к еде [Электронный ресурс] // Портал Rusbases. Режим доступа: <https://rb.ru/story/instagram-and-food/> (дата обращения: 12.12.2018).

10. Каждому возрасту – свои сети [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. Опубликовано 12.02.2018 г. № 3577. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=8936> (дата обращения: 12.12.2018).
11. Столяр Т. Специалисты выяснили, сколько раз в день мы проверяем телефон [Электронный ресурс] // Сайт Wonderzine. Режим доступа: <https://www.wonderzine.com/wonderzine/life/news/195485-unlock-phones-study> (дата обращения: 01.01.2019).
12. Терехов Д. Настанет день, когда буквы закончатся [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. Опубликовано 26.05.2016 г. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=238&uid=8610> (дата обращения: 22.12.2018).
13. Статистика использования эмоджи в Twitter [Электронный ресурс] // Официальный Emojitracker. Режим доступа: <http://www.emojitracker.com/> (дата обращения: 22.02.2019).
14. Митягина Е.В., Долгополова Н.С. «Клипное сознание» молодежи в современном информационном обществе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2009. № 3 (15). С. 53–59.
15. Доведов С.Н. Владение мобильным телефоном как субъективный фактор социальной стратификации: Автореф. дис. ... кандидата социологических наук. М.: Московский гуманитарный университет, 2007. 20 с.
16. Потребительские планы – 2019 [Электронный ресурс] // Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. Опубликовано 31.01.2019 г. № 3867. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9537> (дата обращения: 10.02.2019).
17. Исакова И.А. Интернет-зависимость как путь к инвалидизации подростков // Инвалиды – инвалидность – инвалидизация / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2018. 834 с.
18. Кибербуллинг вне закона: в России предлагают ввести ответственность за травлю в социальных сетях [Электронный ресурс] // Официальный сайт Региональной общественной организации «Центр Интернет-технологий». Опубликовано 07.03.2018 г. Режим доступа: <https://rocit.ru/news/responsibility-for-cyberbullying> (дата обращения: 15.02.2019).
19. Горячева Е.А., Лазебная К.П. Потребление как феномен передачи long-dated символов. Точки соприкосновения теории символического П. Сорокина и медиологии Р. Дэбре // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 5. С. 108–120.
20. Ильин А.Н. Концепт безудержного потребления (структурный анализ) // Общественные науки и современность. 2012. № 2. С. 161–169.
21. Лагодина Е.В. Настоящее и будущее российских общественных пространств // Российский психологический журнал. 2013. № 4. С. 62–69.
22. Обухова Ю.О. Мобильный телефон как средство самопрезентации в межличностной коммуникации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 2. С. 119–138.
23. Пашков А.Г. Информационная «гаджетизация» как проблема личности и общества: куда ведут человека электронные коммуникаторы? // Берегиня. 777. Сова: Общество. Политика. Экономика. 2015. № 4 (27). С. 262–266.
24. Платонова Е.Д. Экономическая модель будущего России: теоретико-методологический вектор разработки // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. № 4 (29). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-model-buduschego-rossii-teoretiko-metodologicheskij-vektor-razrabotki> (дата обращения: 11.10.2018).
25. Ляликова А. От 20 до 40: самые молодые миллиардеры мира // Портал Forbes.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.forbes.ru/milliardery-photogallery/341245-ot-20-do-40-camye-molodye-milliardery-mira> (дата обращения: 11.10.2018).

GADGETIZATION: EFFECTS OF INFLUENCE ON PUBLIC PROCESSES

T.N. Zakharkina, I.A. Isakova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article examines the changes in social processes occurring under the influence of gadgetization, because the proliferation of gadgets has made the Internet a permanently accessible and integral mediator between man and the world. The article presents the research approach to the theoretical understanding of the phenomenon of «gadget» in the discourse of the theory of J. Baudrillard.

The authors aim to investigate the impact of new digital means of data exchange – gadgets with their functionality, mobility and almost continuous connection with the Internet – on the social practices of modern society.

Keywords: gadget, computer, Internet, effect, postmodernism, social practice, digitalization, gadgetization.

УДК 316.4.06

ЯЗЫКОВЫЕ ПРАКТИКИ ТАТАР В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН: ТРАНСМИССИЯ РОДНОГО ЯЗЫКА В ЧАСТНОЙ СФЕРЕ

© 2019 г.

Л.Р. Низамова

Низамова Лилия Равильевна, к.соц.н.; доц.;
доцент кафедры общей и этнической социологии Казанского федерального университета
lnizamov@kpfu.ru

*Статья поступила в редакцию 19.02.2019**Статья принята к публикации 15.07.2019*

На материалах массового опроса жителей Республики Татарстан с репрезентативной выборкой в 2000 респондентов, проведенного летом 2018 г. социологами Казанского федерального университета при поддержке Фонда Фольксваген, раскрываются практики использования татарами родного и общенационального русского языка в пространстве первичных связей семьи, родственников и ближнего круга. Концептуальная по своему значению дихотомия «публичного» и «частного», которая обрела новое звучание в условиях текущего этапа федеральной языковой и образовательной политики, позволяет оценить характер языковой трансмиссии родного языка среди татар Республики Татарстан. Татарский язык чаще используется и, соответственно, лучше сохраняется в частной сфере, вместе с тем наблюдается нисходящая динамика использования татарами в домашнем кругу родного языка, увеличение распространенности индивидуального двуязычия и русского монолингвизма; тенденции особенно заметны в межпоколенном сопоставлении. Выявлена коммуникационная сензитивность татар в условиях социального двуязычия – готовность общаться на одном из двух наиболее распространенных языков с учетом языковых предпочтений и возраста окружающих. Высокая символическая значимость татарского языка для татар непротиворечиво сочетается с установками на овладение русским языком. Сделан вывод, что языковой сдвиг XX столетия, поступательно сокращающий масштабы и интенсивность использования в стране языков меньшинств, не был в Татарстане преодолен усилиями республиканской политики постсоветского времени по поддержке татарского языка в публичной сфере. Изменения последних лет в преподавании родных языков народов России и государственных языков субъектов Российской Федерации способствуют сохранению ведущей роли русского языка в национальном и региональном измерениях.

Ключевые слова: публичная сфера, частная сфера, семья, языковая трансмиссия, Татарстан, татары, татарский язык, двуязычие, языковой сдвиг.

Введение

Интерес к языковым процессам в Республике Татарстан (далее – РТ) трех последних десятилетий связан с изменениями прежде всего в публичной сфере: узакониванием двух государственных языков (русского и татарского) в регионе, расширением программы обучения татарскому языку в общеобразовательных школах и его использованием в общественной и культурной жизни республики, городских пространствах и транспорте. Частная сфера, как относящаяся к миру интимного и наименее подверженная институциональному контролю, или выпадала из поля зрения исследователей, или чаще воспринималась как автономное пространство, способное обеспечить довольно устойчивое воспроизводство родного языка, даже если он не является общенациональным.

Сопоставленность «публичного» и «частного» стала актуальной в настоящее время в связи с изменениями федеральной стратегии преподавания родного языка в общеобразовательных

школах страны, узаконенной поправками в статье ФЗ «Об образовании в РФ» в части изучения родного языка из числа языков народов РФ и государственных языков республик, находящихся в составе РФ, которые были приняты Госдумой РФ летом 2018 г. [1]. Изменения в учебных планах привели к тому, что татарский язык, который до осени 2017 г. был обязательным для изучения всеми школьниками как один из двух государственных языков в регионе и одновременно родной язык представителей титульной национальности, теперь выбирается для освоения как родной язык по волеизъявлению и письменному заявлению родителей в начале очередного учебного года. Исключение обязательных уроков татарского языка из учебных программ стало темой активного обсуждения в республике [2]. Если в предшествующий период наличие татарского языка в учебном процессе отчасти компенсировало его слабое присутствие в публичном пространстве и обеспечивало языковую трансмиссию с помощью общественных институтов, среди которых обра-

зование являлось ведущим, то на современном этапе особое значение в обеспечении языковой преемственности призваны сыграть родители и семья, включая старшее поколение и родственников. В связи с этим представляется важным определить, в какой степени современные тенденции языковой социализации и практики использования языков способствуют или препятствуют исполнению семьей роли ведущего агента языковой социализации.

Методология

В данной статье трансмиссия и использование татарского языка среди татар, являющихся титульной национальностью в республике, рассматриваются в семейно-родственном домашнем кругу сквозь призму дихотомии «публичного и частного», имеющей концептуальный характер в современной социальной теории. Видный канадский политический философ У. Кимлика отмечает, что существуют два разных подхода к разграничению публичного и частного. Традиция, восходящая к Дж. Локку и предполагающая различие «политического» (в лице государства) и «социального» (в виде гражданского общества), по сути, игнорировала семью и домашнюю жизнь как преимущественно «женскую сферу». Вторая перспектива увязывает различие публичного и частного, соответственно, с разграничением «социального» (охватывающего и государство, и гражданское общество) и «личного» как пространства интимности и личной автономии, обеспечивающей право на частную жизнь [3, с. 486–487]. Американский политолог и философ С. Бенхаbib выделяет три составляющих значения частной сферы, предполагающей: 1) право каждого человека делать свой нравственно-религиозный выбор, 2) наличие экономических свобод (свобода заключения контрактов, товарообмена и наемного труда), 3) особую «интимную сферу», т.е. домохозяйство, удовлетворение повседневных жизненных потребностей, сексуальность, заботу о детях и членах семьи [4, с. 238]. В данной работе используется дихотомия публичного и частного, строящаяся на понимании частной сферы как пространства первичных экспрессивных уз семьи, родства, любви и дружбы, не сводимых к миру повседневных практик, охватывающих также включенность личности в поле вторичных инструментальных связей. Хотя домашняя сфера неотделима от мира человеческой повседневности, было бы неверно смешивать частное пространство семьи, родства и неформальных дружеско-соседских отношений с субъективистски трактуемой повседневностью

и феноменологией жизненного мира конкретного человека. Вместе с тем в данной статье в целях наиболее точной характеристики частного мира татар приводятся результаты его сопоставления с практиками повседневных контактов не только с самыми близкими и татароязычным окружением, но и с незнакомцами разных поколений, использующими в общении региональные и местные языки.

Эмпирическая база исследования

Основанием оценки воспроизводства и использования татарского языка в частной сфере татар республики служат данные массового социологического опроса населения Республики Татарстан с репрезентативной выборкой 2000 респондентов 18 лет и старше, проведенного социологами Казанского федерального университета (рабочая группа: Л.Р. Низамова, А.Н. Нурутдинова, А.М. Гараева) в июле 2018 г. Конкретно-социологическое исследование было посвящено изучению разноплановых аспектов языковой ситуации в регионе, языковых компетенций, поведения и установок жителей территории, где преобладают две этнические группы – татары (53.2%) и русские (39.7%) [5]. Численность татар в выборке составила 1057 человек. Опросом было охвачено сельское и городское население, включая жителей г. Казани и других больших и малых городов региона. Отслеживались такие переменные, характеризующие частную сферу, как язык (-и) общения в повседневной жизни, оценка распространенности татарского языка в кругу семьи и среди друзей, язык коммуникации со знакомыми людьми и незнакомцами, друзьями, в семье, язык (-и) общения родителей и старших членов семьи (бабушек и дедушек), самооценка языковых компетенций и потенциала семьи в языковой социализации.

Полученные эмпирические данные оцениваются в контексте следующих устойчивых представлений:

– во-первых, в увязке с широко признаваемым тезисом о большей устойчивости этничности и ее характеристик в частной сфере в условиях ассимиляции меньшинств в многонациональном обществе высокого модерна. В связи с этим в исследованиях межкультурных отношений различают полную и частичную ассимиляцию [6, с. 18–19]. Последняя означает, что меньшинства осваивают и используют общенациональный язык, доминирующий в публичной сфере, но имеют возможность сохранять свой язык и элементы культуры в частной жизни. Данные опроса позволяют ответить на вопрос, в какой мере остается татароязычной частная

Таблица

Языки общения дома в семье, поколений родителей и бабушек/дедушек, %

На каком языке общаются/общались	Дома в семье	Родители между собой	Бабушки/дедушки между собой
Преимущественно на татарском	49.0	64.6	72.3
На татарском и русском в равной степени	30.0	21.6	18.1
Преимущественно на русском	20.7	13.4	9.3
На другом языке	0.1	0.2	0.0
Затрудняюсь ответить	0.2	0.2	0.3

жизнь татар, какие еще языки и насколько активно в ней присутствуют;

– во-вторых, данные соотносятся с представлением о растущей защищенности родного языка меньшинств (т.е. татарского языка) в семейно-родственном кругу благодаря постсоветской региональной политике легитимации и продвижения татарско-русского билингвизма в общественной жизни (бизнесе, политике, образовании, религии, СМИ), тем более что поощрение паритетного двуязычия в регионе связано с расширением сфер использования татарского языка в публичной жизни;

– в-третьих, потенциал семьи в сохранении родного языка оценивается в контексте изменений в языковой среде общеобразовательных школ, реализуемых с осени 2017 г., когда татарский язык перестал быть обязательным учебным предметом для всех учеников в школах республики. В настоящее время он может быть выбран для изучения по желанию учеников и родителей, а также в зависимости от характера учебных планов и готовности учебных заведений (последнее более важно для других регионов страны). Общественный консенсус по этому вопросу в республиканском сообществе обеспечивался в том числе продвижением идеи, что семья может и должна стать местом заинтересованного и гарантированного освоения родного языка младшим поколением [7, 8]. На фоне разногласий лидеров политического мнения и экспертов представляется важным установить, какой точки зрения по этому вопросу придерживаются жители республики титульной национальности.

Результаты

Конкретно-социологическое исследование позволило раскрыть характер использования русского, татарского и других языков в семейно-родственном и неформальном кругу. Полученные данные свидетельствуют, что татарский язык занимает заметное место в семейном общении дома, но и русский язык зримо присутствует в частной жизни респондентов, считающих себя татарами по национальности: среди

них 49% дома в основном используют татарский язык, еще почти 30% говорят на татарском и русском языках в равной степени, прибегают преимущественно к русскому языку – 21%.

Для оценки эффективности межпоколенной трансмиссии родного языка важно оценить современные коммуникативные практики в сравнительном ключе, сопоставив их с языковым поведением старших поколений родителей и бабушек/дедушек. Эти переменные тоже были подвергнуты измерению. Результаты предсказуемо свидетельствуют о том, что старшие поколения татар заметно больше использовали родной язык в межличностном общении, реже прибегали к двуязычию или исключительно к русскому языку. По данным массового опроса можно видеть, что с каждым новым поколением в частной сфере татарских семей уменьшается использование родного языка и, соответственно, возрастает распространенность двуязычных практик и русского монолингвизма.

Частная сфера не ограничивается семейно-родственным кругом, поэтому в опросе также оценивались языковые практики среди друзей и просто окружающих, говорящих в дву- и многоязычной среде Татарстана на более чем одном языке. Данные опроса показывают, что в общении с друзьями доля татар, общающихся на родном языке, заметно ниже, чем среди ближайших родственников (35%); соответственно, чуть выше доля в равной степени использующих и русский, и татарский язык (34%) и почти на 10% представительнее численность татар (30.5%), говорящих с друзьями преимущественно на русском языке. Среди разных типов поселений (г. Казань, другие города, села) наиболее высокая доля жителей Татарстана, общающихся с друзьями преимущественно на татарском языке, наблюдается в сельской местности – 52%, где преобладающей национальностью являются татары.

Большинство татар в повседневных контактах чувствительны к языковым компетенциям и предпочтениям окружающих людей и по-разному себя ведут в коммуникации с татароязычными и русскоязычными собеседниками. Так, по данным социологического опроса, в

присутствии татароязычных людей 59% татар обычно говорят преимущественно на татарском языке, еще не менее четверти – на русском и татарском языках в равной степени и только 14% – в основном на русском языке. В присутствии русскоязычных людей языковое поведение становится совсем другим: с ними не менее 76% татар говорят преимущественно на русском языке, около 21% – на двух главных языках республики и только 6% прибегают преимущественно к своему родному языку.

В общении с незнакомыми людьми сказывается характер языковых компетенций представителей разных поколений – среди татар в республике больше тех, кто с пожилыми людьми говорит преимущественно на татарском языке (24%) или прибегает сразу к двум языкам, чем в коммуникации с незнакомыми сверстниками (14%). Если во взаимодействии с незнакомыми сверстниками русский язык уверенно преобладает (его преимущественно используют 58%), то в общении с пожилыми конкуренцию преобладающему общенациональному языку (37%) составляет более или менее равновесное двуязычие (38%), а преимущественно к татарскому языку обращается чуть менее четверти опрошенных.

Инструментарий опроса позволял измерить не только соотношение языковых предпочтений самих респондентов в коммуникации с незнакомцами разных поколений (сверстниками и пожилыми людьми), но и соотношение языковых предпочтений адресатов – второй стороны коммуникации – в выборе языка ответа. Связанные друг с другом парные вопросы были заданы в формулировках: «На каком языке Вы обращаетесь к незнакомым сверстникам?» – «На каком языке они обычно Вам отвечают?»; «На каком языке Вы обращаетесь к незнакомым пожилым людям?» – «На каком языке они обычно Вам отвечают?» В ответах татар можно видеть в целом совпадение языков обращения и отклика со стороны окружающих, однако есть примечательные нюансы. При том что в коммуникации с незнакомыми пожилыми людьми доли применяющих в равной степени оба языка и преимущественно русский язык были приблизительно равными, ответы на обращение к пожилым чаще были двуязычными (45%); что отклик был преимущественно на русском языке, отметили 32% опрошенных (на татарском – 22%). Следует отметить, что, по данным фокус-групповых исследований, проведенных рабочей группой проекта, широкую распространенность имеет представление здравого смысла о том, что знание татарского языка нужно, чтобы уметь ответить или помочь в трудной ситуации

незнакомой бабушке, которая не владеет общенациональным языком; это частый аргумент в обосновании необходимости изучения языков меньшинств. В отличие от незнакомцев старшего поколения сверстники много чаще откликаются на русском языке (55%), реже прибегают к двуязычию (32%) и преимущественно татарскому языку (12%). Данные свидетельствуют о том, что, как и в случае с поколениями в семье, в более широком социуме наблюдается языковой сдвиг (или смещение), который понимается как переход к использованию доминирующего языка, приводящего к постепенной утрате меньшинством своего этнокультурного наследия [9, с. 174].

Тенденции языкового смещения и постепенной ассимиляции подтверждаются ответами татар на вопрос о родном языке. В отличие от стандартов фиксации родного языка во Всероссийских переписях населения, которые допускают регистрацию единственного родного языка, в социологическом опросе 2018 г. его участники имели возможность также выбрать два языка – татарский и русский – в качестве родных. В результате большинство татар (71%) считают родным только татарский язык, однако еще около 20% называют родными два языка, почти 9% выделили в качестве родного русский язык.

Будущее этнической общности, по мнению многих экспертов, определяется успешностью языковой социализации и трансмиссии навыков использования языка от старшего поколения к младшему. В этой связи представляется значимым установить, насколько важно для респондентов-татар, чтобы их дети говорили на родном языке. Подавляющее большинство татар (84%) сообщили, что способность детей владеть родным языком – это важно, противоположной точки зрения придерживаются лишь около 12% опрошенных при небольшой доле затруднившихся с ответом. Нельзя не отметить, что позиции татар по этому вопросу не сильно отличаются от убеждений русских, проживающих в республике: в этой категории соотношение мнений оказалось аналогичным (отклонения находятся в пределах статистической погрешности). Данные более раннего репрезентативного опроса социологов Казанского федерального университета 2012 г. (выборка 1590 человек), в котором использовался аналогичный по формулировке вопрос, позволяют отследить динамику ориентаций во времени. За последние шесть лет – в период с 2012 по 2018 г. – ценность языковой компетентности детей не только не снизилась, но выросла у татар с 72% [10] до 84%, что свидетельствует о субъективной значимости языковой преемственности для татарстанцев.

Вместе с тем картина языковых установок не будет полной без оценки еще двух переменных: представлений о желательных для изучения и владения детьми языках. Они замерялись в вопросах: «Вы хотели бы, чтобы Ваши дети (будущие дети) учились на каком языке?», «Вы хотели бы, чтобы Ваши дети говорили на каком языке?» В ответах на эти вопросы татарский язык, даже если он является родным, не имеет приоритета: наиболее частым ответом был – «на татарском и русском в равной степени» (62% в ответе на вопрос о языке обучения и 67% – о разговорном языке). О своем желании, чтобы дети учились и говорили «преимущественно на татарском» или «преимущественно русском», заявили респонденты, составившие почти равные доли – не более 18%. Эти данные означают, что высокая символическая значимость «материнского» языка для татар непротиворечиво сочетается с прочными установками на овладение русским языком как общенациональным языком и инструментом межэтнического общения. Установки на освоение двух государственных языков республики, а также изучение иностранного языка поддерживаются руководством региона, что, в частности, получило выражение в усилиях по созданию полилингвальной или трехязычной школы в Татарстане.

Развернувшийся в конце 2017 г. публичный дискурс о недостатках татарстанской стратегии по обязательному изучению татарского языка всеми школьниками, особенно теми, для кого он не является родным, и недопустимости сокращения (в сравнении с другими регионами) объемов изучения русского языка повлек существенные изменения в учебных планах общеобразовательных школ. Объемы изучения русского языка были доведены до общероссийских, татарский язык перестал быть обязательным для изучения, появился новый учебный предмет «Родной язык», который выбирается родителем в начале учебного года на основании его письменного заявления. В качестве родного в Татарстане в настоящее время изучаются татарский, русский и другие местные языки. Изменения всколыхнули татарскую общественность, которая стала оживленно обсуждать, как можно обеспечить сохранение и развитие татарского языка с учетом нисходящей динамики языковых компетенций носителей языка. Авторитетные лидеры мнения, включая президента Республики Татарстан Р. Минниханова, связали будущее языка с вкладом семьи и ее включенностью в процесс языковой социализации [11].

Чтобы узнать мнение жителей республики по этой теме, в массовом опросе 2018 г. вопрос был задан в формулировке: «Есть мнение, что

прежде всего семья, а не школа должна обеспечить владение родным языком. Может ли татарский язык сохраниться с помощью семейного воспитания и личных усилий родителей?» Оказалось, что большинство татар (62%) придерживаются утвердительного ответа, противоположную точку зрения разделяют более четверти опрошенных татар (28%) при каждом десятом затруднившимся высказать свое суждение. Русские по национальности жители республики разделяют уверенность большинства татар (почти 65% ответили «да»), но доля отрицающих эффективность языковой социализации в семье заметно ниже (17.5%) при почти такой же (заметно более высокой, чем у татар) доле не сумевших определиться. Это значит, что мнение регионального руководства, принявшего требования федерального центра по изучению родного языка из числа языков народов РФ и государственных языков республик в составе РФ, в основном согласуется с настроениями и представлениями многих жителей Татарстана. Вместе с тем было бы неверно игнорировать позиции 28% татар, полагающих, что только с помощью общения в семье и за счет усилий родителей не может быть обеспечено владение татарским языком. К тому же наличие у татарского языка закрепленного в Конституции РТ статуса государственного языка республики (наряду с русским языком) вносило в дебаты о школьных программах обучения родному языку новые вопросы и контраргументы противников перемен.

Заключение

Конкретно-социологическое исследование социологов Казанского федерального университета позволило раскрыть эффекты трансмиссии татарского языка в частном мире домохозяйства, более широкого круга семьи, родственников и друзей на новом этапе федеральной и региональной языковой политики, который развернулся во второй половине 2017 г. Президент РФ В. Путин жестко осудил сокращение объемов изучения русского языка как общенационального и принуждения к изучению языка народов РФ, который не является для ученика родным [12]. Перемены привели к упразднению обязательного изучения татарского языка в школах и отмене учебных программ, строившихся на принципе равных объемов часов, выделяемых на два государственных языка в республике, и утверждению новой федеральной концепции преподавания родных языков.

Результаты исследования подтверждают широко распространенное представление о том,

что малые языки лучше всего сохраняются и чаще используются в частной жизни, несмотря на сокращение сфер и интенсивности их применения в различных секторах публичной жизни. Тем не менее в татарских семьях все более значимую роль играет татарско-русское двуязычие, особенно в городской местности, где проживает большая часть жителей высокоурбанизированной республики. Подтверждением этого является и заметная по величине доля татар (20%), считающих родными оба языка. Билингвизм в частной сфере играет неоднозначную роль. С одной стороны, способствует поддержанию жизнеспособности татарского языка в кругу экспрессивных неформальных отношений семьи, а с другой стороны, раздвигает границы применения общегосударственного русского языка за рамки публичного пространства в интимный мир семьи как малой группы, на которую возлагается все большая ответственность за воспроизводство родного языка.

О поступательной тенденции языковой ассимиляции в стране и регионе свидетельствуют данные о динамике языкового поведения трех поколений: жители Татарстана все меньше общаются дома в семье на татарском языке и активнее прибегают сразу к двум языкам или исключительно русскому в сравнении с двумя старшими поколениями. Хотя частная сфера и повседневная неформальная коммуникация по-прежнему создают языковую среду, благоприятную для воспроизводства татарского языка как родного, межкультурное взаимодействие в республике и коммуникация на языке большинства оказывают обратный эффект, поощряя к билингвизму или к русскоязычным практикам не только в общественной жизни, но и в частном интимном кругу.

Заложенный в XX веке в условиях советской модернизации процесс языкового смещения, который выражается в переходе представителей малых народов на язык большинства и сопровождается языковой ассимиляцией, не был преодолен в постсоветском Татарстане в последние тридцать лет. Республиканская стратегия поощрения билингвизма и расширения сфер публичного использования титульного языка, сопровождавшаяся переносом центра ответственности за успешную языковую трансмиссию с семьи на формальные институты (правительство, республиканскую и местную прессу, национальную культуру, кино и образование), теперь скорректирована «сверху» и, отступая от прежней языковой политики в новых общественно-политических условиях, отчасти возвращает татарской семье ее центральную роль в языковой социализации (хотя и не без серьезной по-

мощи образовательных учреждений). Не все эксперты разделяют оптимизм политиков и рядовых жителей региона относительно потенциала семьи по ревитализации татарского языка, но его символическая ценность у татар остается высокой, что может служить основанием осторожного оптимизма относительно будущего татарского языка, сохраняющегося бок о бок с общенациональным русским языком в коммуникационном пространстве дву- и многоязычия.

Исследование выполнено при поддержке Фонда Фольксваген в рамках трилатерального проекта «Bilingualism between conflict intensification and conflict resolution. Ethno-linguistic conflicts, language politics and contact situations in post-Soviet Ukraine and Russia» AZ № 90217. Трилатеральный проект выполняется при Гиссенском университете им. Юстуса Либига (Германия), Казанском (Приволжском) федеральном университете (Россия) и Национальной академии наук Украины.

Список литературы

1. Федеральный закон от 03.08.2018 № 317-ФЗ «О внесении изменений в статьи 11 и 14 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304090/ (дата обращения: 25.11.2018).
2. В Татарстане приняли резолюцию по урегулированию вопроса об изучении русского и татарского языков в школах // Реальное время. 2017. 25 октября. URL: <https://realnoevremya.ru/news/79948-v-tatarstane-prinyali-rezolyuciyu-po-uregulirovaniyu-voprosa-ob-izuchenii-russkogo-i-tatarskogo-yazykov-v-shkolah> (дата обращения: 10.02.2019).
3. Кимлика У. Современная политическая философия: введение / Пер. с англ. С. Моисеева. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. 592 с.
4. Бенхабиб С. Притязания культуры. Равенство и разнообразие в глобальную эру / Пер. с англ.; под ред. В.И. Иноземцева. М.: Логос, 2003. 350 с.
5. Сводные итоги Всероссийской переписи населения 2010 года: Статистический сборник по итогам Всероссийской переписи населения 2010 года. Т. 11. Казань: Издательский центр Татарстанстата, 2013. 160 с.
6. Ионин Л.Г. Социология культуры: Учеб. пособие. М.: Изд. корпорация «Логос», 1996. 280 с.
7. Выступление Государственного Советника Республики Татарстан М. Шаймиева на VI съезде Всемирного конгресса татар // Татар-информ. 2017. 3 августа. URL: <https://www.tatar-inform.ru/news/2017/08/03/566019/> (дата обращения: 10.02.2019).
8. Минниханов о языках: «Если дома общения не будет, сохранить язык невозможно» // Бизнес Online. 2017. 25 сентября. URL: <https://www.business-gazeta.ru/news/358618> (дата обращения: 10.02.2019).
9. Смокотин В.М. Европейское многоязычие: от государств-наций к многоязычной и поликультурной Европе. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 2010. 178 с.
10. Этничность, религиозность и миграции в современном Татарстане / Под ред. Р.Г. Минзарипова,

С.А. Ахметовой, Л.Р. Низамовой. Казань: Казан. ун-т, 2013. 268 с.

11. Рустам Минниханов: Если в семьях не говорят на родном языке, то и дети не будут его знать // Республика Татарстан. 2019. 10 февраля. URL: <http://rt-online.ru/rustam-minnihanov-esli-v-semyah-ne->

govoryat-na-rodnom-yazyke-to-i-deti-ne-budut-ego-znat/ (дата обращения: 10.02.2019).

12. Путин В.В. Выступление на заседании Совета по межнациональным отношениям в г. Йошкар-Оле. 2017 // Сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/evnts/president/news/55109> (дата обращения: 20.02.2019).

LANGUAGE PRACTICES OF TATARS IN THE REPUBLIC OF TATARSTAN: TRANSMISSION OF THE NATIVE LANGUAGE IN THE PRIVATE SPHERE

L.R. Nizamova

Kazan Federal University

Sociologists of Kazan Federal University, supported by the Volkswagen Foundation, explored the practices of using their native and the national Russian language by Tatars in the context of primary ties of family and relatives. The study is based on the data of the mass survey of residents of the Republic of Tatarstan conducted in the summer of 2018 with a representative sample of 2000 respondents. The conceptual dichotomy of «public» and «private», which has acquired a new meaning in conditions of the federal language and educational policy at the current stage, allows us to assess the character of the transmission of the native language among the Tatars of Tatarstan Republic. The Tatar language is more often used and, accordingly, is better preserved in the private sphere, yet there is a downward trend in the Tatars' use of the native language in the family and among relatives, an increase in the prevalence of individual bilingualism and Russian monolingualism; these trends are particularly noticeable in the intergenerational comparison. Ethnic Tatars are rather sensitive to the language of communication in the conditions of the regional bilingualism – demonstrate willingness to communicate in one of the two most common languages, taking into account the language preferences and the age of the addressee. The high symbolic value of the Tatar language for the Tatars is consistent with the attitudes to the mastery of the Russian language. It is concluded that the language shift of the 20th century, which gradually reduced the scale and intensity of the use of minority languages in the country, has not been eliminated by the efforts of the post-Soviet Republic's policy aimed to support the Tatar language in the public sphere. Changes in recent years in the teaching of the native languages of the peoples of Russia and the state languages of the subjects of the Russian Federation contribute to the preservation of the leading role of the Russian language in the national and regional arenas.

Keywords: public sphere, private sphere, family, language transmission, Tatarstan, Tatars, Tatar language, bilingualism, language shift.

УДК 316

ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА СЕМЬИ С РЕБЕНКОМ-ИНВАЛИДОМ ПО ОТНОШЕНИЮ РОДИТЕЛЕЙ К РЕГУЛЯРНОЙ ДВИГАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ

© 2019 г.

М.В. Курникова

Курникова Мария Владимировна, к.мед.н.; доц.;
заведующий кафедрой адаптивной физической культуры
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
mkurnikova@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 05.02.2019**Статья принята к публикации 16.07.2019*

Традиционный социально-психологический подход в социальной работе с семьей, воспитывающей ребенка-инвалида, предусматривает оказание материальной помощи, организацию доступной среды, обучение родителей в виде лекций, бесед, консультаций, организации одноразовых праздников, игровых занятий. При этом у родителей часто диагностируется пассивное поведение, саботаж реабилитационных мероприятий, социальная депривация, сознательное ограничение социальных контактов, отсутствие участия в жизни локального сообщества, наличие потребительских настроений. С позиции теории Пьера Бурдьё, в социальном пространстве семьи обнаруживаются нарушения как в «реальности первого порядка», в материальных ресурсах, социальных благах и преимуществах, так и в «реальности второго порядка», в субъективных представлениях, образе мыслей, действий и эмоционального восприятия. Социальный капитал обедняется из-за отсутствия или скудности ценностных ориентаций членов семьи и реальных ресурсов социальных связей. Репродукция социального капитала возможна через непрерывную работу по установлению социальных связей, на фоне преимущественного внимания к позитивным эмоциональным состояниям, позитивным чертам личности и позитивным социальным институтам в противовес материальным, психологическим проблемам, физическим недостаткам. Наиболее целесообразным в этом плане является привлечение членов семьи, а в особенности ребенка-инвалида, к занятиям физической культурой и спортом. Для этого необходимо изучение таких маркеров социального пространства семьи, как материально-бытовые условия, уровень субъективных представлений родителей о здоровом образе жизни, собственная физическая подготовленность, доступ к источникам информации, наличие времени и средств, комфорт в межличностных отношениях. Из полученных данных описан габитус данной категории семей. В основном это семьи с удовлетворительным материальным положением, с достаточно прочными социальными родственными связями. Выявлены редуцированное участие отца в воспитании детей, тотальный дефицит двигательной активности родителей, пассивное отношение к семейным совместным формам физкультурной деятельности из-за невозможности расставить временные приоритеты, при дефиците указаний и побуждений от соответствующих специалистов в этой сфере деятельности. Коррекция социального пространства через формирование процесса совместной физкультурной деятельности в системе «ребенок – родитель» может быть эффективным способом накопления социального капитала данной категорией семей за счет изменения мышления, стереотипов поведения, матрицы собственной практической деятельности родителей и снижения потребительских ожиданий от социальных структур государства.

Ключевые слова: социальное самочувствие семьи с ребенком-инвалидом, физическая активность, Пьер Бурдьё, социальное пространство, социальный капитал.

Актуальность и теоретическое обоснование исследования

Проблемы социального самочувствия семей, воспитывающих ребенка-инвалида, социализация, правовые аспекты социальной защиты, медицинская реабилитация, социальная адаптация, психолого-педагогическая поддержка глубоко изучаются социологами, психологами, педагогами и медиками [1]. Исследователи выделяют ключевые, наиболее обсуждаемые темы, которые можно сгруппировать следующим образом:

- трудности семьи экономического характера (материально-бытовые, финансовые, жилищные);
- психологические и поведенческие трудности членов семьи на всех уровнях функционирования (личностном, семейном и социальном);
- медико-социальные проблемы (ограниченный доступ к полноценным реабилитационным услугам, сложности в получении достойного образования ребенка, отсутствие перспектив его дальнейшего трудоустройства, барьеры в физической доступности учреждений, транспортной

инфраструктуры и бытового обслуживания) [2, 3].

В ответ на данный спектр вопросов весьма быстро сформировались целые профессиональные группы, занимающиеся поддержкой данной категории семей: психологи, социальные работники, реабилитологи, различного типа инструкторы, аниматоры и др. Главная поставленная перед ними задача – освободить ребенка-инвалида и его семью от стресса и страданий, помочь выйти из затруднительного положения, обеспечить чувство счастья [4]. В работе с семьей реализуется традиционный социально-психологический подход, средства и методы которого сводятся к оказанию материальной помощи, созданию доступной среды, трансляции теоретической информации по преодолению вышеперечисленных трудностей. Традиционными остаются формы обучения родителей в виде лекций, бесед, консультаций, открытых уроков, организации одноразовых рекреационных мероприятий, праздников, игровых занятий детей совместно с родителями [5, 6]. Таким образом, в центре внимания и в точке приложения усилий всех специалистов находится «особый» ребенок или его родители. При этом социальные работники, психологи и педагоги отмечают, что, несмотря на оказываемую помощь, у членов такой семьи преобладают пассивное поведение, постоянные жалобы на ситуацию, саботаж реабилитационных мероприятий, социальная депривация, сознательное ограничение социальных контактов, отсутствие участия в жизни локального сообщества, наличие потребительских настроений: «У нас беда. Нам все должны». В целом, сформировавшееся положение можно охарактеризовать как внутренний (психологический) и внешний (социальный) тупик. Вся оказываемая социальная поддержка семье, воспитывающей ребенка-инвалида, носит предметный или материальный характер. Пользуясь популярной поговоркой, можно сказать, что «им дают рыбу», а надо «дать удочку и научить ею пользоваться». Речь идет о такой социальной поддержке, которая даст шанс на субъективную и равноправную жизнь в сообществе, на формирование идентичности, развитие независимых способов удовлетворения своих потребностей при выполнении семейных и профессиональных ролей.

Если рассматривать положение в обществе семьи с ребенком-инвалидом с позиции теории Пьера Бурдьё, в социальном пространстве семьи диагностируются нарушения как в «реальности первого порядка» – это материальные ресурсы, статусные социальные блага и преимущества, так и в «реальности второго поряд-

ка», которая существует в субъективных представлениях, образе мыслей, действий и эмоционального восприятия.

Современная действительность ожидает от родителей высокой степени психолого-педагогической компетентности с глубоким чувством осознания ответственности за воспитание детей. Умения прогнозировать, проектировать и реализовывать процессы развития, воспитания, оздоровления своего «особенного» ребёнка [7]. В последние годы новым методологическим и теоретическим подходом к коррекции ресурсов личности стала позитивная психология. Это тенденция преимущественного внимания к позитивным эмоциональным состояниям, позитивным чертам личности и позитивным социальным институтам в противовес материальным и психологическим проблемам, физическим недостаткам [8]. Постигание своих способностей к какой-либо продуктивной деятельности индуцирует потребности претворять в жизнь свой личностный потенциал, способность изменить обстоятельства в лучшую сторону. В процессе такой реализации происходят выявление новых умений и дарований, генерация положительных эмоций, изменения образа мышления, поведения в сторону оптимистичного восприятия жизненной ситуации и адаптации к ней. Ведущей мотивацией становится не внешняя социальная «реальность первого порядка», а внутренняя, эмоционально-волевая, интеллектуально-творческая «реальность второго порядка», основанная на всем спектре потребностей развития и совершенствования.

Полезной основой для понимания данной концепции является биопсихосоциальная модель функционирования, нетрудоспособности и здоровья Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) [9]. На основе этой модели, функционирование на уровне физических возможностей тела, активности и участия в жизни сообщества рассматривается в связи как с нарушением здоровья, так и с личными факторами и с условиями жизни. «Функционирование» является более позитивным термином, чем «инвалидность», при описании взаимодействия между нарушением здоровья человека и ситуативными факторами (факторы окружающей среды и личностные факторы) индивидуума. Личностные факторы – это особенности человека, которые не являются частью здоровья, то есть пол, возраст, раса, физическая подготовка, привычки. Факторы окружающей среды в полном объеме отражают жизненный уклад и жизненную ситуацию (например, архитектурные и структурные барьеры, условия жизни и работы). В их рамках составляется физическая, социальная и

поведенческая среда, в которой семья проводит свою жизнь. Эти факторы могут иметь позитивное или негативное воздействие, то есть могут выполнять роль помощника или барьера. Участие относится к вовлечению индивида в жизненную ситуацию и является социальной перспективой функционирования.

Эмпирический опыт исследователей социального самочувствия семей с ребенком-инвалидом показывает, что совокупность обстоятельств остается более контролируемой в семьях, в которых родители имеют более разнообразный кругозор и диапазон интересов. Положительные результаты достигаются при выполнении условий, обеспечивающих возможность постепенного расширения пространства общения и сохранение активных контактов семьи с друзьями, коллегами, с миром [10]. Данные выводы тождественны с концепцией теории Пьера Бурдьё о социальном капитале семьи, который реализуется через проявление ценностных ориентаций членов семьи и представляет собой комплекс реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием стабильной сетью отношений взаимного знакомства и признания – иными словами, социальными связями. Объем социального капитала зависит от размера сети связей, которые семья может эффективно активизировать, и от объема экономического, культурного или символического капитала, которым обладает ближайшее окружение семьи. Репродукция социального капитала предусматривает непрерывную работу по установлению социальных связей, непрерывно осуществляемую серию обменов, в ходе которых эти связи постоянно подтверждаются и подкрепляются. Это работа, предполагающая затраты времени и сил, которыми не обладает семья из-за концентрации всех имеющихся ресурсов на уходе за ребенком-инвалидом и его реабилитации. При этом надо принимать во внимание доминирование потребительских установок к окружающим, пассивность в участии жизни локального сообщества, отсутствие у родителей роли акторов. Необходимо найти способ социальной поддержки или вид деятельности, который будет одновременно положительно влиять на физическое и психическое развитие ребенка-инвалида, способствовать расширению социальных связей членов его семьи, корректировать «реальность второго порядка» и, как следствие, повышать социальное самочувствие.

Одним из наиболее целесообразных фасилирующих социальных мероприятий в этом плане является привлечение членов семьи, а в особенности ребенка-инвалида, к занятиям физической культурой и спортом. Физическая

нагрузка полезна абсолютно всем детям, индивидуальный подбор адекватных и оптимальных видов активности не имеет негативного влияния на организм «особого» ребенка [11, 12]. Возможность самореализации, самосовершенствования, самоутверждения, самоопределения за счет регулярной двигательной активности доказана многолетними исследованиями в различных отраслях наук. Помимо увеличения двигательной активности, сам процесс выстраивания стратегии расширения репертуара физических умений и навыков может в значительной степени приблизить жизненное пространство инвалидов к жизненному пространству здоровых людей, сформировать новые социальные связи, обогатить социальный капитал и улучшить социальное самочувствие всех членов семьи. По нашему мнению, наибольшим потенциалом в этом плане обладает спортивно-игровая деятельность, которую можно представить не только как системное сочетание технических, тактических, физических элементов, но и как совокупность социальных процессов, благодаря которым ребенок перенимает определенную систему норм и ценностей, позволяющих ему коммуницировать в коллективе и осознавать себя членом общества. Спортивные и подвижные игры как социальный фактор воссоздают модели социально-культурной жизни ребенка, выстраивают его как социально-компетентную личность. Кроме того, спортивные игры дают ребенку возможность оценить свое отношение к окружающей его среде и через эти отношения оценить свое место в обществе.

Готовность родителей к изменениям своей реальности второго порядка, т.е. к изменению поведения, коррекции привычной деятельности является необходимым условием для обогащения социального капитала семьи через расширение социальных связей. Готовность – это динамическое интегрированное состояние личности, внутренняя настроенность, мобилизованность всех сил и резервов на определенное активное поведение и целесообразные действия. В нашем случае – это готовность родителей обеспечивать регулярную двигательную активность своего ребенка посредством дополнительных занятий в секциях адаптивного спорта и готовность к расширению собственной физической рекреационной активности в течение дня. Готовность складывается из особенностей социального пространства семьи, а именно: особенностей материально-бытовых условий, уровня субъективных представлений родителей о здоровом образе жизни, собственной физической подготовленности, доступе к источникам информации, наличия времени и средств, комфорта в межличностных отношениях.

Организация исследования

Исследование проводилось при содействии Департамента по спорту и молодежной политике города Нижнего Новгорода. В анкетировании приняли участие родители детей-инвалидов ($n = 624$), проживающие в Сормовском, Канавинском, Ленинском, Автозаводском, Нижегородском и Приокском районах города Нижнего Новгорода, из них 267 – родители девочек, 357 – родители мальчиков. Средний возраст детей – 11.1 ± 6.7 лет. Родителям были заданы вопросы, характеризующие социальное пространство семьи в сфере ежедневной двигательной активности. Для диагностики «реальности первого порядка» вопросы касались материально-бытовых условий семьи. «Реальности второго порядка» касались вопросы объема ежедневной двигательной активности родителей, вопросы об их отношении к регулярным занятиям физической культурой своих детей, о выборе вида спорта для тренировок, о психологическом климате семьи, о формах проведения досуга, о средствах получения информации в области физкультурно-спортивной деятельности.

Результаты и их обсуждение

Доход на одного члена семьи соответствовал прожиточному минимуму у 31.8% опрошенных, выше прожиточного минимума отмечался в 43.1% семей. Четверть исследуемой группы семей обозначили доход ниже прожиточного минимума. Подавляющее большинство родителей (89.5%) считают, что в семье благополучные межличностные отношения. Отметили постоянное наличие конфликтов и ссор только 7.5%, отказались отвечать на данный вопрос 3% семей. Хорошие взаимоотношения ребенка с родителями отмечены в 78.8% случаев, удовлетворительные – в 18.5%, плохие – в 2.7%. Традиция советоваться с членами семьи при принятии различных решений существует у 87.7% опрошенных. Родственники помогают родителям в воспитании ребенка в 61.1% случаев. Но при этом отмечается редуцированное участие отца в воспитании детей. Считают, что родители вносят равноценный вклад в общение с ребенком, только 51.5% семей. Отец не участвует в воспитании ребенка в 16.8% случаев. Практикуют активный образ жизни, делают утреннюю зарядку, занимаются спортом оба родителя только в 6% семей, в остальных семьях отмечается дефицит двигательной активности и пассивное отношение к физкультурной деятельности. Продолжительность совместных прогулок с детьми в воскресные дни у боль-

шинства респондентов составила менее 2 часов, подвижные игры на открытом воздухе практикуют треть семей с периодичностью не более 2 раз в неделю. При этом большинство родителей вместе с детьми регулярно (1–2 раза в месяц) выезжают в загородную зеленую зону, но 12.2% семей никогда этого не делали. По мнению респондентов, мешает совместной семейной физкультурной деятельности нехватка времени у родителей (47.6%), отсутствие рекомендаций специалиста (24.8%), нежелание ребенка (14.8%), собственная лень и отсутствие мотивации (1.5%), отсутствие доступной физкультурно-спортивной среды, оборудованных игровых площадок (1.4%); затруднились ответить 9.9%. При этом 86.2% родителей хотят, чтобы их ребенок занимался физической культурой, знают о положительном воздействии адекватной двигательной нагрузки на состояние всех систем организма. Источниками знаний о пользе физической активности для детей с инвалидностью в 36.5% случаев являются средства массовой информации (Интернет, радио, телевидение), в 32.4% – родственники, знакомые, имеющие аналогичные проблемы с ребенком, 16.9% – популярная медицинская литература, 14.2% – рекомендации специалистов. Большинство родителей (70.5%) готовы сопровождать ребенка на систематические тренировки в физкультурно-спортивные учреждения города для занятий спортом в группах для детей с особенностями развития, и 68.1% из них положительно относятся к участию своих детей в спортивных соревнованиях. Против высказались 26.1% семей, т.к. считают, что соревнования несут в себе опасность для здоровья и вредную стрессовую нагрузку. Наиболее предпочтительными видами спорта для ребенка с особенностями развития, по мнению родителей, являются плавание (62.5%), игровые виды (36.2%), шахматы или шашки (10.4%), фигурное катание, художественная гимнастика (5.3%), выбрали несколько видов спорта 28.2% опрошенных. Некоторые родители (2.9%) считают, что если у ребенка есть проблемы со здоровьем, то он может заниматься физическими упражнениями только в реабилитационных центрах в виде лечебной физкультуры на специальных тренажерах. Затруднились выбрать подходящий вид спорта для своего ребенка 10.9% семей. На вопрос: «Какое количество тренировочных занятий в неделю было бы оптимально для Вашего ребенка?» – наиболее популярным был ответ: 2–3 раза в неделю (73.2%). Однако десять семей считают, что тренировки могут быть ежедневными.

Процеируя полученные данные на социальное пространство семьи с ребенком-инвалидом,

можно описать габитус данной категории семей. В основном это семьи с удовлетворительным материальным положением, благополучными межличностными отношениями и хорошими взаимоотношениями ребенка с родителями. Родственники помогают родителям в воспитании ребенка и являются одним из доминирующих источников получения информации о полезных социальных услугах наряду со средствами массовой информации, т.е. социальные связи микросоциума семьи с мезосоциумом достаточно прочные. Но при этом отмечается редуцированное участие отца в воспитании детей, тотальный дефицит двигательной активности родителей и пассивное отношение к семейным совместным формам физкультурной деятельности. Положительным моментом являются регулярные выезды семей в загородную зеленую зону. Семья не может адекватно расставить временные приоритеты для совместной с ребенком двигательной активности, испытывает дефицит указаний и побуждений от соответствующих специалистов в этой сфере деятельности. Родители готовы к сопровождению своего ребенка с регулярностью 2–3 раза в неделю в специализированные спортивные секции, преимущественно для занятий плаванием и игровыми видами спорта с перспективой участия в соревнованиях.

Выводы

Расширение сети социальных услуг физкультурно-оздоровительных и спортивных учреждений для детей-инвалидов с участием родителей может быть решением для коррекции социального пространства таких семей в лучшую сторону. Объектом таких социальных услуг будет являться не конкретный ребенок или родитель, а процесс совместной деятельности, при котором семья воспринимает и осмысливает достижения своего ребенка, мотивирована на поддержание его двигательной активности, готова к реализации самостоятельных долгосрочных стратегий физического развития ребенка и несению за них ответственности. Социальное пространство такой семьи будет меняться не за счет дополнительных материальных вложений, накопления «материального капитала» реальности первого порядка, а за счет изменения мышления, стереотипов поведения, коррекции матрицы собственной практи-

ческой деятельности родителей и снижения потребительских ожиданий от социальных структур государства.

Список литературы

1. Антипина Н.М. Самореализация детей-инвалидов как проблема исследования в современной науке // Смальта. 2015. № 6. С. 79–82.
2. Голиков Н.А. Ребенок-инвалид: социальное партнерство семьи и школы // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=23820> (дата обращения: 15.01.2019).
3. Баранова Т.Ф. Социальная защита семьи как основа социальной безопасности ребенка-инвалида // Наука. Образование. Личность. 2014. № 2. С. 74–78.
4. Жулковская Т. Некоторые обстоятельства построения идентичности инвалидов // Социология и жизнь. 2015. № 1. С. 89–92.
5. Мусина В.П. Формирование активности родителей как фактора развития детей-инвалидов // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2009. Т. 12. № 2. С. 21–26.
6. Тугаров А.Б., Шевцова Э.А. «Школа для родителей детей-инвалидов»: синтез психосоциальной работы и педагогики // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 12–3. С. 207–210.
7. Гребенникова Е.В., Шелехов И.Л., Берестнева О.Г. Психолого-педагогическая компетентность родителей, воспитывающих детей-инвалидов // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. 7. № 2. Март – апрель. URL: <http://naukovedenie.ru> (дата обращения: 15.01.2019).
8. Селигман М. Новая позитивная психология. М.: София, 2006. 368 с.
9. White book on physical and rehabilitation medicine in Europe // European Journal of Physical and Rehabilitation Medicine. 2018. April. Vol. 54. № 2. P. 125–321.
10. Боктаева Л.Ф. Особенности детско-родительских отношений в семье, воспитывающей ребенка-инвалида // Опыт и инновации в педагогике и психологии. 2015. № 3. С. 10–15.
11. Токмаков А.А., Коган О.С. Особенности тренировочного процесса детей с детским церебральным параличом, занимающихся спортивным туризмом // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3. С. 284.
12. Дербенева Г.В. Социальная реабилитация детей-инвалидов посредством культурно-массовых и оздоровительных мероприятий: Методическое пособие / Сост. Г.В. Дербенева, Л.Г. Пузеп, О.В. Бажук и др. Омск: Полиграфический центр КАН, 2015. 69 с.

**CHARACTERISTICS OF THE SOCIAL SPACE OF A FAMILY WITH A DISABLED CHILD
WITH REGARD TO PARENTS' ATTITUDE TO REGULAR MOTOR ACTIVITY***M.V. Kurnikova*

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The traditional socio-psychological approach in social work with a family raising a disabled child envisages the provision of material assistance, the organization of an accessible environment, and the training of parents in the form of lectures, conversations, consultations, the organization of one-time holidays, and game lessons. At the same time, parents are often diagnosed with passive behavior, sabotage of rehabilitation measures, social deprivation, conscious restriction of social contacts, lack of participation in the life of the local community, the presence of consumer attitude. From the perspective of Pierre Bourdieu's theory, disorders are found in the social space of the family, in the «first order reality», in material resources, social benefits and advantages, and in the «second order reality», in subjective perceptions, ways of thinking, actions and emotional perception. Social capital is depleted due to the lack or scarcity of value orientations of family members and real resources of social connections. Reproduction of social capital is possible through continuous work to establish social ties, on the background of preferential attention to positive emotional states, positive personality traits and positive social institutions as opposed to material, psychological problems and physical disabilities. The most expedient in this regard is the involvement of family members, and in particular a disabled child, in physical culture and sports. For this purpose, it is necessary to study such markers of the family social space as material and living conditions, the level of subjective ideas of parents about a healthy lifestyle, their own physical shape, access to information sources, availability of time and money, and comfort in interpersonal relationship. Based on the data obtained, the habitus of this category of families is described. Basically, these are families with a satisfactory financial position, with fairly strong social kinship ties. The reduced participation of the father in the upbringing of children, the total deficit of the parents' motor activity, the passive attitude to the family joint forms of physical culture activities due to the inability to set time priorities, the lack of instructions and promptings from the relevant specialists in this field of work were revealed. Correction of social space through the formation of the process of joint physical culture activities in the «child-parent» system can be an effective way of accumulating social capital of this category of families by changing the thinking, behavior stereotypes, correcting the matrix of parents' own practices and reducing consumer expectations from the state social structures.

Keywords: social well-being of a family with a disabled child, physical activity, Pierre Bourdieu, social space, social capital.

УДК 316.342.6

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

© 2019 г.

И.Е. Золин

Золин Игорь Евгеньевич, к.э.н.; доц.;
доцент кафедры экономической теории Нижегородского института управления –
филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
iz.iz2016@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 27.05.2019**Статья принята к публикации 30.07.2019*

Дается экономико-социологический анализ современных особенностей государственного регулирования рынка труда, связанных с проблемой цифровизации трудовой деятельности, преодолением бедности, профессиональной подготовкой кадров. Анализируются теоретические концепции государственного регулирования рынка труда. Особое место в работе занимает рассмотрение взаимодействия цифровой экономики и рынка труда. Установлено, что цифровая экономика как результат научно-технического прогресса оказывает воздействие на все стороны жизни людей, создает необходимые предпосылки формирования современной информационной инфраструктуры и превращения ее в мощный фактор интенсификации общественной жизни. На основе комплексного анализа социологических данных сформулирован вывод о том, что формирование цифровой экономики представляется как новый этап в развитии общества, который связан не только с миром информационных технологий, компьютеров, электроники, роботов, но и с развитием человека – его разума, уникальности, многообразия его личностных проявлений. Представлена авторская концептуальная модель «5М», характеризующая зоны ответственности государства на рынке труда в эпоху цифровой экономики, а также предлагаются направления государственного воздействия на рынок труда посредством реформирования системы профессионального образования.

Ключевые слова: государственное регулирование, рынок труда, цифровая экономика, концепция «5М», подготовка кадров, бедность, занятость.

Введение

Социальная деятельность современного государства реализуется во многом через юридические и финансовые каналы с использованием соответствующих инструментов, прежде всего бюджетных. Масштабы такой деятельности, цели, которые государство преследует, наконец, сама особенность этих целей сводятся к одной главной задаче – создать благоприятные социально-экономические условия развития общества. Не случайно поэтому, что социальная деятельность государства (особенно в форме государственного страхования по безработице, снижения уровня бедности, совершенствования системы подготовки кадров, развития содержательных аспектов занятости) играет центральную роль в регулировании рынка труда. Необходимость решения этих важных задач, требующих значительных экономических затрат, правовой регламентации, единой статистической информации, организационного руководства, определяет усиление роли государства в развитии этого процесса.

Методология

Методологической основой выдвинутой в исследовании проблематики служат теоретиче-

ские положения общей социологии, социологии труда и экономической социологии, а также принятые органами государственной власти решения по вопросам функционирования и регулирования рынка труда. Кроме того, особое значение имеют следующие концептуальные направления и положения: марксистская методология, институционально-социологическая школа исследования рынка труда, концепция гибкого рынка труда. Важное место в методологическом обеспечении исследования принадлежит также вторичному анализу данных ВЦИОМ.

Результаты исследования

Исследование, проведенное автором, показало, что сложность анализа проблем регулирования современного рынка труда вызвана продолжающейся дискуссией по поводу его сущности и содержания: до сих пор многие термины трактуются по-разному, нередко высказываются прямо противоположные суждения. По мере того как дискуссия захватывала все новые и новые аспекты, она как бы отдалялась от начального предмета обсуждения – феномена рынка труда. В итоге существующие исследо-

вания вывели автора на гораздо более широкий круг проблем и, что самое главное, обнаружили недостаточность существующих подходов для анализа его современного состояния. Чрезвычайно важным моментом здесь является то, что традиционный экономический анализ недостаточен: рынок труда в современном мире включает в себя слишком много социальных аспектов и по мере его развития доля этих аспектов постоянно растет. Данный вывод не противоречит мнению о значимой роли экономической детерминанты в развитии рынка труда. Просто рынок труда в данном случае следует рассматривать шире, так как именно на рынке труда обнаруживаются способ самореализации личности в социуме и особенности развития самого социума. Речь идет о социально-культурных свойствах личности как явлении универсальном, охватывающем культуру труда и свободного времени. В целом – это и знания, и жизненные ценности, и дисциплина, и организованность, и социальная активность, и ответственность, ценностные ориентации, социальные интересы, потребности в сфере труда – то есть весь комплекс человеческих отношений. В силу этого важное место на рынке труда занимают политические, социально-психологические, демографические, правовые, культурные, морально-этические, мотивационные элементы, менталитет и поведенческие характеристики работников, проблемы качества рабочей силы, новые аспекты технологических факторов (ИТ, цифровые решения), под воздействием которых формы и содержание происходящих на рынке труда процессов, способы государственного воздействия на них постоянно модифицируются.

В связи с этим необходимо отметить, что вопросы, касающиеся степени вмешательства государства в функционирование рынка труда, сегодня по-разному решаются в рамках различных научных концепций.

Так, противоположные точки зрения на роль государства на рынке труда высказываются представителями кейнсианской и неоклассической школы; между ними целый веер взглядов. В этих дискуссиях отражается противоречивость самой роли государства на рынке труда, которая для отдельных исторических периодов в представлении разных научных школ и политических сил была далеко не одинакова.

Например, в отличие от представителей жесткой руки государства, сторонники дерегламентации рынка труда утверждают, что государственное вмешательство повышает стоимость рабочей силы по сравнению с рыночной ценой,

сокращая тем самым спрос на нее. Законодательство о минимальной заработной плате и деятельность профсоюзов часто называются в качестве основных факторов, которые вызывают искусственное завышение уровня заработной платы для привилегированного меньшинства рабочей силы. Отмечается также, что помимо неблагоприятного воздействия (через уменьшение перспектив занятости) на большинство работников, находящихся вне защищенного сектора рынка труда, искусственно завышенная заработная плата снижает международную конкурентоспособность национальной экономики, а потому ограничивает перспективы экономического роста. Следовательно, по мнению сторонников дерегламентации рынка труда, любое законодательство, касающееся гарантированной заработной платы и стабильной занятости, отрицательно сказывается на найме рабочей силы. Утверждается также, что существующее трудовое законодательство – барьер на пути любых структурных изменений. Мобильность рабочей силы является основным звеном в процессе структурных изменений, но ей, согласно приведенному выше доводу, мешает трудовое законодательство. Так законодательство о минимальной заработной плате сужает различия в оплате труда, ослабляя тем самым стимулы к мобильности рабочей силы. Отмечается также, что законодательство о гарантированной занятости затрудняет сокращение рабочей силы или ее перераспределение на новые рабочие места, хотя это часто бывает необходимо в связи с проведением структурных изменений. В перспективе дерегламентация и усиление гибкости рынка труда рассматриваются как важнейшие предварительные условия успешного проведения структурных изменений и повышения темпов роста экономического развития.

Таким образом, рецептов по регулированию рынка труда предлагается много, однако среди них нет ни одного универсального, жизнь всегда богаче теоретических положений.

Например, как показывает практика, важное место в политике регулирования рынка труда сегодня занимают интеллектуализация и цифровизация трудовой деятельности, профессиональная подготовка кадров, а также борьба с бедностью.

Что касается последней, то этот вопрос имеет дополнительную особенность и рассматривается многими социологами (Е.И. Беглова [1], Л.Г. Зубова [2], Н.Н. Ивашиненко, А.А. Иудин [3], И.И. Корчагина [4], В.В. Радаев [5], Л.С. Ржаницына [6], Н.М. Римашевская [7], М.Л. Теодорович [8], С.С. Ярошенко [9]) с точки зрения ме-

ханизмов формирования и преодоления бедности. Исследователи проблемы бедности полагают, что бедность выполняет функцию общественного зеркала и значительные ее масштабы ставят самым своим существованием под сомнение социальную организацию общества. В этой связи ряд ученых выделяют два основных вида бедности – устойчивую (традиционную) и плавающую. В отличие от устойчивой бедности, которая, как они утверждают, в определенных масштабах обязательно воспроизводится из поколения в поколение в любой стране, плавающая – результат «прыжка» бедных из своего социального круга [7]. Рост числа бедных оказывает пагубное воздействие на рынок труда, так как способствует согласию на любую работу и стимулирует расширение атипичной и нестабильной занятости. Такая занятость, как правило, означает: нерегламентированность рабочего времени, полную незащищенность от увольнения, заниженную и нерегулярную заработную плату, увеличенный риск производственного травматизма, отсутствие социальных пособий, отпуска, пенсий, профсоюза, коллективного договора, элементарных удобств. Перед такими работниками остро стоят задачи реализации своих социальных гарантий – права на труд, его оплату, отвечающую современному уровню социальных потребностей, удовлетворительные производственные и бытовые условия. При этом происходит не только существенная деградация данного сектора рынка труда, но и определенная деградация общества.

Особое место в общественном развитии в настоящее время занимает цифровая экономика, под воздействием которой возникают новые виды производств и сферы применения наемного труда, соответственно, теряют работу представители традиционных профессий, что вызывает необходимость модернизации существующей политики регулирования рынка труда. В связи с этим, опираясь на результаты ранее проведенных нами исследований [10], мы предлагаем ввести в научный оборот концепцию «5М», характеризующую зоны ответственности государства на рынке труда в эпоху цифровой экономики. Каждая из пяти зон ответственности государства в концепции «5М» несет широкий общесоциологический смысл, поскольку цифровая экономика изменяет технологический уклад общества и, следовательно, среду, в которой живет человек. Это повышает требования к его адаптационной способности на рынке труда и вызывает необходимость интенсификации государственного регулирования, что определяется целесообразностью встраивания и системной увязки всех относительно изолиро-

ванных элементов государственного регулирования в единое целое в контексте целенаправленного воздействия на субъект социальной жизнедеятельности общества – человека. Поэтому в концепции «5М» в центре такого воздействия находится человек, а также связанные с развитием цифровой экономики зоны ответственности государства на рынке труда (менеджмент, финансовое обеспечение, модернизация, мобильность), обусловленные возрастанием значения новой сферы государственного регулирования – сферы формирования информационного потенциала и внедрения новых информационных технологий. Будучи тесно взаимосвязанными, эти зоны ответственности обладают своей автономной динамикой, и каждая из них имеет собственный набор существенных характеристик:

1) человек (**Man**):

– регулирование физического воспроизводства (демографическая политика, пропаганда опыта позитивного демографического поведения и семейных ценностей, совершенствование социальной инфраструктуры);

– воздействие на совокупность способностей, навыков, социальных качеств и черт, требуемых для трудовой деятельности (образовательная подготовка, морально-этическое и нравственное воспитание, общекультурные ценности и установки);

– создание условий для наиболее рационального приложения труда, совершенствования мастерства и профессиональных навыков человека как носителя рабочей силы и выразителя личных и общественных интересов, регулирование профессионального и квалификационного роста, установление минимальных социальных параметров жизни, воздействие на общие условия применения труда, социальные условия трудовой деятельности;

2) менеджмент (**Management**) – совершенствование форм и методов государственного регулирования, рационализации, посредством ИТ, процесса получения, обработки и передачи информации между органами государственной власти и повышение в этой связи обоснованности принятия решений, направленных на оптимальное, с учетом интересов общества и личности, решение проблем современного рынка труда;

3) денежные средства (**Money**) – финансовое обеспечение политики регулирования рынка труда, предполагающее повышение эффективности расходования государственных денежных средств за счет внедрения современных информационных инструментов анализа управленческих решений и практики их реализации;

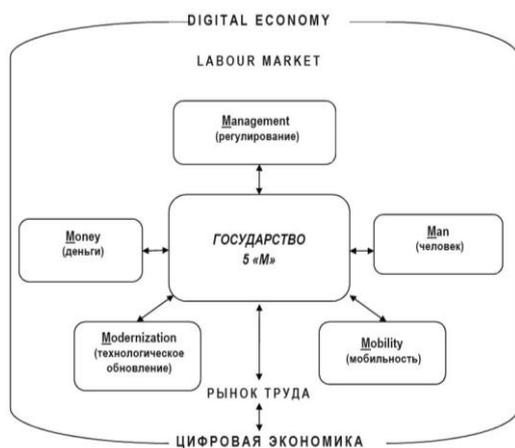


Рис. Зоны ответственности государства на рынке труда в условиях цифровой экономики

4) модернизация (**Modernization**) – стимулирование внедрения ИТ, улучшение качества рабочих мест за счет технологического обновления;

5) мобильность (**Mobility**) – развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы, в том числе за счет обеспечения населения качественными информационными услугами на базе цифровых банков данных.

Следует иметь также в виду, что изменения в технологии и структуре производства и обусловленные этим перемены в характере труда неизбежно связаны с процессами интеллектуализации трудовой деятельности. Исследование типичного проблемного поля по регулированию рынка труда в развитых странах, проведенное автором, показало, что усиливающаяся интеллектуализация труда привела к изменению системы жизненных ценностей населения. В целом анализ социально-экономических отношений позволяет выделить три основных этапа в изменении структуры общественных ценностей, которые характерны для этих стран. На первом этапе (конец XIX – середина XX в.) преобладали материальные ценности, на втором (50–80-е гг. XX в.) доминирующими становятся вопросы образования, здравоохранения, личных социальных гарантий и т.п., на третьем (конец 80-х гг. XX в. – настоящее время) на первое место постепенно выходят потребности более высокого уровня – созидательный и творческий труд, инициативность, участие в управлении производством и др.

В отличие от развитых стран в нашей стране труд до сих пор рассматривается большинством россиян как деятельность, основная цель которой – удовлетворение первоочередных нужд работающих и членов их семей. Таким образом, если в западных странах труд воспринимается как ценность процессуальная, то у нас – как

ценность инструментальная. Столь значительные отличия в общественном сознании обусловлены различиями в оплате труда (при существенном отставании цены рабочей силы в России от ее реальной стоимости). А там где отсутствует реализация воспроизводственной функции заработной платы, не может быть и речи о самооценности трудовой деятельности. Именно поэтому почти половина россиян, как следует из результатов опроса ВЦИОМ, опубликованных в июне 2019 года, не поддерживает перспективу сокращения трудовой недели до четырех дней, опасаясь снижения заработной платы [11].

Необходимость ускорения темпов научно-технического прогресса, диктуемая развитием цифровой экономики, остро ставит проблему своевременной и качественной подготовки рабочей силы, повышения образовательного уровня работников.

Значимость системы профессиональной подготовки обусловлена тем, что она должна, во-первых, обеспечить включение людей в трудовую жизнь на всех этапах их жизненного цикла; во-вторых, обеспечить экономику страны кадрами, способными воспринять и развивать новейшие технологии; в-третьих, быть мобильной системой, способной быстро подстраиваться к интенсивно изменяющимся характеристикам современных производительных сил. На наш взгляд, для этого необходимо:

- укрепление внутреннего статуса национальной системы образования, за счет модернизации образовательных структур, упрочения их материально-технической базы, повышения обоснованности расходов бюджета в области подготовки кадров всех профилей, которые должны учитывать модель формирующейся цифровой экономики и рост потребностей общества во все более квалифицированных кадрах;

- повышение социального престижа профессионального обучения по массовым, рабочим профессиям, а также расширение системы подготовки высококвалифицированных инженерных кадров, специалистов для непродуцированной сферы, прежде всего для таких ее отраслей, как здравоохранение и образование, направление на обучение за рубежом национальных кадров в целях подготовки работников особо дефицитных профессий и специалистов высшего класса;

- усиление кооперации учебных заведений с крупными предприятиями и корпорациями в целях повышения обратных связей между производством и образовательной сферой, усиления контроля производства над качеством подготовки кадров и реальной значимостью ди-

пломов и сертификатов посредством разработки механизма глубокой органической взаимосвязи общетеоретической и специальной подготовки специалистов, приближения обучения к запросам рынка труда, призванного заполнить существующий разрыв между академическими формами обучения и прикладными проблемами производства;

– развитие творческого потенциала работника, в том числе способности к постоянному приобретению новых знаний, самообразованию, совершенствованию профессиональной памяти, умения владеть информацией, воспитания восприимчивости к социально-экономическим нововведениям за счет изменения содержания учебных программ, по которым ведется подготовка, корректировки организационной схемы обучения, включающей ступенчатую систему подготовки специалиста, предусматривающую его раннюю профессионализацию сначала в школе, затем в средних специальных образовательных учреждениях, в вузе.

Заключение

На основе проведенного исследования считаем целесообразным выделить проблемы российского рынка труда, основываясь на которых можно рассматривать перспективные направления его регулирования:

- дефицит высококвалифицированных кадров всех направлений и специальностей;
- низкое качество подготовки современных специалистов, которое зачастую не соответствует конкретным требованиям рынка труда;
- недостаточная профессиональная и территориальная мобильность работников;
- рост числа работающих бедных;
- общая трудонедостаточность рынка труда, обусловленная во многом демографическими причинами, в сочетании с не востребованной рынком труда рабочей силой;
- наличие территорий с напряженной ситуацией на рынке труда (моногорода, депрессивные регионы);

– стабильно высокая доля лиц с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, которая осложняет для них проблему трудоустройства (молодежь, женщины с малолетними детьми, лица старших возрастов, инвалиды);

– значительные масштабы атипичной и незащищенной занятости.

Список литературы

1. Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № (201). С. 98–111.
2. Зубова Л.Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость // Народонаселение. 2017. № 3. С. 104–115.
3. Иващенко Н.Н., Иудин А.А. К вопросу о социально-имущественной структуре // Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2000. С. 301–308.
4. Корчагина И.И. Разработка регионального инструментария измерения бедности для целей адресных социальных программ для бедных // Социальная политика в российских регионах (в свете разграничения бюджетных полномочий и реформы местного самоуправления). М.: НИСП, 2007. Вып. 3. С. 3–17.
5. Радаев В.В. Работающие бедные: велик ли запас прочности // Социологические исследования. 2000. № 8. С. 28–37.
6. Ржаницына Л.С. Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики // Социологические исследования. 2018. № 10. С. 77–89.
7. Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. 2004. № 4. С. 33–44.
8. Иващенко Н.Н., Теодорович М.Л. Социальные технологии снижения бедности в России: от внутренних факторов к внешним вызовам // Народонаселение. 2016. № 3. С. 86–94.
9. Ярошенко С.С. Бедность как социальная проблема // Человек. Сообщество. Управление. 2006. № 1. С. 14–23.
10. Золин И.Е. Роль цифровой экономики в развитии системы непрерывного образования // Logos et Praxis. 2019. Т. 18. № 1. С. 41–51.
11. ВЦИОМ выяснил отношение россиян к четырехдневной рабочей неделе. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5d1037539a79471c48856dfa> (дата обращения: 24.06.2019).

STATE REGULATION OF THE MODERN RUSSIAN LABOUR MARKET: SOCIO-ECONOMIC ANALYSIS

I.E. Zolin

Nizhny Novgorod Institute of Management –
RANEPА branch under the President of the Russian Federation

The article provides an economic and sociological analysis of the modern features of the state regulation of the labour market related to the problem of digitalization of labour activity, poverty alleviation, professional training, with a special focus on the interaction of the digital economy and the labour market. It is established that the digital economy as a result of scientific and technological progress has an impact on all aspects of people's lives. It creates the necessary prerequisites for the development of modern information infrastructure and its transformation into a powerful factor of public life intensification. On the basis of a comprehensive analysis of sociological data, the conclusion is formulated that the emergence of the digital economy is a new stage in the development of society, which is associated

not only with the world of information technology, computers, electronics, robots, but also with the development of man – his mind, uniqueness, diversity of his personal manifestations. The need to solve these important tasks, which require significant economic costs, legal regulation, unified statistical information, organizational leadership, determines the strengthening of the state's role in the development of this process. The article presents the author's conceptual model «5M», which characterizes the areas of responsibility of the state in the labour market in the era of the digital economy, as well as the directions of state influence on the labour market by reforming the system of vocational education.

Keyword: government regulation, labour market, digital economy, the concept of «5M», training, poverty, employment.

УДК 316

**ТРАЕКТОРИИ ГАДЖЕТИЗАЦИИ ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ:
ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ**

© 2019 г.

А.Л. Янак, Е.А. Шорыгин

Янак Алина Леонидовна, ассистент кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
alinayanak91@yandex.ru

Шорыгин Евгений Александрович, аспирант кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
evgeny_shore@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 28.12.2018**Статья принята к публикации 30.07.2019*

Рассматриваются детско-родительские отношения в контексте гаджетизации, интернетизации с позиций теории информационного общества М. Кастельса и фрейд-лакановского психоанализа. По результатам проведенной авторами фокус-группы с родителями детей, являющимися активными пользователями смартфонов, планшетов, компьютеров, прочих девайсов и медиаконтента, выявлены позитивная роль и негативные последствия подобной активности для детей и развития, функционирования детско-родительского взаимодействия в целом. Выделены типы детско-родительских отношений, опосредованных использованием гаджетов в воспитании и социализации детей: нарциссический (гаджет как отвлекающее средство для освобождения родителями времени на себя, саморазвитие и заполнение внутренней пустоты, связанной с жизненной, психологической, карьерной неудовлетворенностью); гиперопека (гаджет как дополнительная площадка для воспитания, баловства или родительского сопровождения, контроля); симбиоз (гаджет как средство сближения, совместного досуга или проводник для имитации паттернов поведения взрослых). Полученные выводы послужат основой для подготовки анкеты и проведения массового социологического опроса родителей разновозрастных и разнополых детей, направленного на более глубокое изучение трансформации современных детско-родительских отношений, а также механизмов адаптации, обеспечения безопасности в информационном пространстве.

Ключевые слова: родительство, детство, детско-родительские отношения, информационное общество, гаджетизация, интернетизация, медиаконтент.

Введение

В ноябре 2018 г. авторами была проведена фокус-группа с родителями детей – пользователей гаджетов и Интернета ($n = 6$). Цель проведения фокус-группы – выявить тенденции и последствия проникновения и развития процессов информатизации и гаджетизации в различные семейные подсистемы, прежде всего детско-родительские отношения. Групповое интервьюирование позволило решить такие задачи, как определение векторов трансформации детско-родительского взаимодействия, инновационных проблем, механизмов и форм воспитания и социализации детей в нарративах современных родителей. Это необходимо для разработки релевантной программы массового социологического опроса, направленного на выявление прогрессивных моделей детско-родительского взаимодействия, стратегий самозащиты и преодоления информационных рисков.

По мнению М. Кастельса, отношения между полами сегодня все чаще формируют конфликтную площадку, нежели сферу культурно-

го воспроизводства [1, с. 26]. Однако, на наш взгляд, конфликтный потенциал растет и в детско-родительских отношениях. Исследователь отмечает, что еще в 1980-х гг., когда телевидение как наиболее популярное средство коммуникации стало массово доступным, например, в США в среднем взрослый человек тратил на СМИ до 7 часов в день, а время на общение с семьей составляло около 14 минут [1, с. 319–320]. По данным агентства «We are social», специализирующегося на онлайн-коммуникациях и нативной (естественной) рекламе, сегодня максимизация web-трафика посредством гаджетов (смартфонов, планшетов) сместила телевидение с лидирующих позиций по (вос)производству информации – пользование Интернетом достигает 6.5 часа в день [2]. Неизбежными и зачастую обязательными атрибутами социализации и социального взаимодействия в информационную эпоху являются самореконструкция и созидание актуальной социальности (предпочтение отдается формированию идентичности, нежели адаптации к существующим социальным ролям и паттернам поведения), взаимодействие с се-

тиями коммуникации и сообществами, в том числе виртуальными [1].

Согласно данным исследовательской компании в области изучения СМИ и бизнес-коммуникаций Института современных медиа MOMRI 2017 г. [3], дети являются потребителями YouTube (48%), телевизионного/мультипликационного (45%), музыкального (42%), игрового (45%), печатного контента, пользователями мессенджеров и социальных сетей (35% и 36% детей в возрасте 8–12 лет, соответственно). Уже с 3–5-летнего возраста (и даже младше) дети оказываются не только пассивными или активными пользователями, даже обладателями, влияющими на выбор и покупки родителей различных электронных устройств. Ежедневно 59% детей до 12 лет имеют доступ к смартфонам и/или планшетам своих родителей, а 24% и 16% детей в возрасте 4–7 лет имеют свой гаджет (планшет или смартфон, соответственно). В свою очередь, крупные медиакорпорации подкрепляют развивающийся потребительский спрос предложением соответствующего сегмента товаров и услуг на рынке – детские интернет-каналы, книги, игры. Необходимо понимать, что росту подобного спроса потворствуют сами родители.

Результаты исследования

Анализ материалов фокус-группы позволил выделить два основных подхода к определению роли и последствий интернетизации и гаджетиизации в конструировании и развитии детско-родительского взаимодействия. Они могут квалифицироваться в качестве либо *помощников (продуктивные стороны)*, либо *помехи (зоны риска)* в воспитании и социализации детей.

С одной стороны, сегодня новые технические устройства и медиавозможности являются:

– способом занять, отвлечь ребенка для высвобождения времени на себя и выполнения бытовых функций.

...Меня за целый день так ребенок выматывает, что мне его хочется кому-нибудь оставить хоть на час. ...Он очень много в телефоне сидит... Он просто включает YouTube детский – там только детские всякие видео – и сам листает, переключает, если не нравится. ...И играет в игры, типа машину починить, гонки какие-то для малышек, пазлы и всякое такое. ...Это так спасает. Я понимаю, что нельзя так много... Просто, конечно, мы пользуемся этим сегодня, чтобы что-то сделать по дому, заняться собой... А уж в машине/самолете – это вообще незаменимая вещь. Мы первый раз летали, когда ему год был, – без телефона бы не долетели (Ж., 27 лет, воспитывает сына, 2,5 года);

...Мои родители приучили ребенка к гаджету. У них большой дом, они живут вдвоем, и дел полно, а ты оставляешь им внука, ...чтобы он сидел в периметре: там же кругом лестницы, всякая посуда, везде стоит мебель, он может куда-то зайти, что угодно достать, – а так он ограничен одной комнатой. Приходишь его забирать, а он фотографии смотрит. ...Все равно от ребенка устаешь, ну, это всем понятно. ...Бывает, конечно, приходится, когда одна дома, он болеет, нужно все равно что-то делать. Ну вот, ноутбук. ...iPad – это мультики, а телефон – это фотографии, мультики он тоже любит на телефоне смотреть (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года).

Кроме того, использование в качестве развлекательных практик тачпадов или любых других девайсов воспринимается родителями как безопасное времяпрепровождение, ограничивающее двигательную активность ребенка и получение травм;

– источником дополнительного развития моторных навыков посредством тренировки пальцев и кистей рук, когнитивных способностей по обработке информации, запоминанию, выстраиванию связей между объектами, обучения (в том числе при выполнении школьных домашних заданий).

...Зато он <сын> сам по мультикам выучил все цвета, цифры, машины различает. ...Он даже уведомления всплывающие убирает (Ж., 27 лет, воспитывает сына, 2,5 года);

Папа ей <дочери> подарил ноутбук на 1 сентября, когда мы в первый класс пошли... Без компьютера и Интернета иногда никак. Им задают уже <в школе> делать доклады, поискать что-то, она пользуется, конечно (Ж., 37 лет, воспитывает дочь, 10 лет);

...Гаджеты, наверное, все-таки ускоряют развитие ребенка, может, какие-то другие сенсоры, другие части мозга работают, потому что это поколение, которое сейчас вырастает, я даже порой в шоке – они настолько развитые, так быстро всю информацию впитывают (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года).

Во многие привычные для более старших поколений игры, например раскраски и головоломки, сегодня можно играть на цифровых устройствах. Визуальные и интерактивные технологии, дизайн и анимация, используемые в приложениях, по сути, представляют собой инструмент активного обучения и способствуют большему вовлечению ребенка в образовательную или игровую деятельность. Развлекаясь, дети усваивают новую информацию, развивают логику, способы манипулирования объектами (перенос свойств виртуальных объектов на реальные предметы).

Через Интернет ребенок получает доступ к широким образовательным системам (сайтам, порталам, электронным библиотекам, вебинарам, мастер-классам, видеоурокам и тренажерам, онлайн-пособиям и викторинам, книгам), благодаря которым родители и дети могут практически беспрепятственно самостоятельно формировать, удовлетворять и расширять свои познавательные запросы, получать образование дистанционно.

...Существует даже целая тенденция – люди не хотят вести детей в школу, то есть люди готовы сидеть на домашнем обучении и экстерном сдавать какие-то контрольные, чтобы тебе ставили оценки. То есть осознанный выбор. Вот, может быть, и я бы пошла по такому пути. Единственное, мой муж говорит, что должно быть, как у всех. То есть, может, его <сына> и в садик бы не отдавала. Единственное, что можно хорошее получить от садика – общение со сверстниками, потому что у нас система портит сама себя (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года);

– средством позитивных (мотивирующих, поощрительных) и негативных (наказывающих) санкций.

...Ну, иногда <когда расстроен или злится> приходится его поманить мультиками, дать конфетку, игрушку, предложить погулять, иногда, уже когда сил нет, я у него отбираю телефон, чтобы он выслушал, и стараюсь спокойно объяснить. Он понимает (Ж., 27 лет, воспитывает сына, 2,5 года);

Я не считаю, что это наказание... Ммм, сделка, во! Сделки мне не нравятся, шантажом у нас мать заправляет: неделю без Интернета... без сладкого, «шоколадку не куплю», там... ну, и прочее. Только этим ничего не решишь! Надо сразу по-другому воспитывать, не баловать, учить делиться, не кланчить у мамки с папкой игрушки каждый день... топтать ногами. А вот что запрещать, если через час ты им и шоколадку дала, и Интернет? Дети сейчас ушлые: «Надо уроки делать – надо Интернет!» (М., 36 лет, воспитывает дочь и сына, 12 и 8 лет, соответственно);

– инновационным механизмом развития творческих и конкурентных способностей ребенка, навыков командной игры в рамках видеоигр, соревнований, позиционирования и демонстрации своих достижений в социальных сетях. Некоторые дети, приобретая популярность в Интернете, открывают новые перспективы для самореализации. Активно развивается такой вид интернет-занятости и извлечения дохода, как самопродвижение через блог- и влогосферу, рекламу в Сети, создание собственных

каналов на YouTube (например, обзоры и тестирование техники и игр).

...Когда открываешь YouTube, там много вкладок с рекомендациями. Причем он смотрит даже не сами мультики, а тетя там есть, которая снимает обзоры на игрушечную технику, она их возит по-всякому, он сидит и смотрит их. То есть это видео, как кто-то играет. Например, подъезжает самосвал, тут бетономешалка, вот это ему интересно. То есть они делают обзоры игрушек, анимацию разную с машинками. И вышел он на этих блогеров как раз благодаря вот этим персональным рекомендациям (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года);

...Ну, вот он раньше смотрел всякие, прям, детские мульты, а сейчас смотрит детских блогеров, типа, как игрушки распаковывают, киндеры и т.д. (Ж., 27 лет, воспитывает сына, 2,5 года).

Так, YouTube-канал 6-летнего обозревателя игрушек и подарков Райана Ryan Toys Review [4] привлек уже более 18 млн подписчиков по всему миру и более 11 млн долларов;

– вспомогательной площадкой для родительско-детского взаимодействия (повседневного общения с ребенком, контроля, онлайн-сопровождения при помощи телефонных звонков, потоковых видео, фото и голосовых сообщений в мессенджерах и социальных сетях).

По несколько раз <в день> созваниваемся или списываемся в Viber. Она <дочь> мне позвонит на перемене, я ей звоню, когда бабушка провожает ее на тренировку, она отчитывается, когда она дома. Или бабушка звонит. Мне так спокойнее, знать, где она (Ж., 37 лет, воспитывает дочь, 10 лет);

Один <сын> уже на 5-м курсе военной академии, второй – на 3-м курсе. Уже, считайте, состоявшиеся, взрослые люди, но я хочу сказать, что родители для ребенка всегда остаются родителями, поэтому в мессенджере, «ВКонтакте» есть наша группа семьи, где мы говорим друг другу «доброе утро», кто что кушал на завтрак, у кого какие стоят задачи, кто что сделал, какие успехи, достижения либо проблемы и трудности. То есть в таком режиме онлайн. Никто не заставляет, и в то же время это всё делается... С какими-то фотками (кто-то на работе, кто-то в академии, кто-то в садике, жена дочку фотографирует)... Если у нас дети день не отметились в группе, не отзвонились, у нас уже с мамой возникают вопросы... (М., 44 года, воспитывает четверых детей, 24 года, 21 год, 14 лет и 4 года);

– новым способом развития социальных связей с прародителями.

Списываемся <с родителями> в «Вайбере», отправляю им видео с сыном. Мама всегда про-

сит... А родители мужа живут в другой области. Мы им тоже видео присылаем, по скайпу созваниваемся, показываем внука (Ж., 27 лет, воспитывает сына, 2,5 года);

– инструментом формирования идентичности, зачастую гендерной. В контексте многообразия типов семейно-брачных отношений, в частности высокой распространенности монородительских семей, влияния пубертатного возраста на становление идентичности [5] интернет-среда способствует раскрепощению и преодолению психологических барьеров.

С другой стороны, рассмотренные преимущества одновременно таят в себе разнообразные риски и негативные последствия для функционирования детско-родительских отношений. Пользование гаджетами и Интернетом провоцирует:

– дефицит внимания. Порой «IT-примочки» могут служить не только отвлекающим маневром и дополнительным источником занятости юного субъекта, но и инструментом родительской изоляции и дистанцирования. Дети тонко чувствуют эмоции, настроение родителей и в случаях недостатка внимания и общения могут проявлять недовольство.

...Была одна история – у меня муж любит очень долго разговаривать по телефону, и в один вечер он почти до ночи разговаривал, я просила его закругляться, и сын все это слышал. Он тоже хочет общаться с папой. На следующее утро я убиралась и забыла вылить из ведра грязную воду, и, Вы знаете, этот телефон оказался в ведре. То есть для него это было препятствием, он, как смог, так и устранил его (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года).

В 2015 г. в AVG Technologies исследовали, что чувствуют дети, когда их родители пользуются гаджетами, находясь рядом. Результаты опроса показали: 54% детей замечают чрезмерную тягу родителей к девайсам и злоупотребление ими, из-за этого 32% чувствуют себя незамеченными и обделенными. Это углубляет процессы индивидуализации, автономизации и даже сепарации, снижения значимости эмоциональных и социальных контактов [6]. В крайних случаях дефицит родительского внимания может привести к развитию эгоизма, агрессии или даже психических симптомов разного характера (например, синдром дефицита внимания и гиперактивности, нервные тики, депрессия).

Ну, она <дочь> залила супом iPad за 20 тыс. и разбила предварительно у него экран. Просто взяла и суп налила на него. «Мне надоел этот мультик». Я ей говорю: «Можно было попросить маму, мама бы тебе переключила». На это я получила «нет», и все. Ну, характер у нее, конечно, сложный (Ж., 24 года, воспитывает дочь, 3 года).

Феномен семейной гаджетизации можно описать как «вместе, но порознь», поскольку, несмотря на физическое соприсутствие, члены семьи оказываются погруженными в свои «миры»;

– беспокойство родителей относительно чрезмерного увлечения детей техническими новинками и медиаконтентом: сокращается время для иных форм совместного времяпрепровождения, общения. Кроме того, гаджеты настолько «вшиты» в досуговые практики и распорядок дня в целом, что цифровое «насыщение» у детей продолжается даже во время приема пищи.

Она <дочь> и за обедом смотрит <мультфильмы>. У неё свой столик, а на соседнем стуле стоит нетбук, и она прямо его смотрит и говорит: «Мам, включи это, включи то, принеси это, принеси то» (Ж., 24 года, воспитывает дочь, 3 года).

Родители отмечают заметное снижение востребованности подвижных игр у современного поколения.

...У детей сейчас меньше подвижных игр, 100%. ...Мы же как-то тоже развлекались: в гости друг к другу ходили, ходили в кино, по праздникам в «Баскин Роббинс»... А мы играли в «Sims» и в «Гарри Поттера», и то уже в школе. Просто у нас это появлялось не в таком раннем возрасте.... Сейчас это все доступнее, а тогда это было очень дорого, что-то только появлялось и не было в таком количестве. В детском саду и в школе на переменах мы же постоянно носились из угла в угол, а как мы радовались, когда на физре разрешали поиграть в вышибали и повисеть на турниках! А сейчас все в гаджетах... (Ж., 27 лет, воспитывает сына, 2,5 года);

Вообще, я стала замечать, что сейчас дети меньше играют в подвижные игры, они как-то больше фоткаются, хвастаются игрушками на телефонах и играют там по очереди (Ж., 37 лет, воспитывает дочь, 10 лет).

Тревожно, что гаджеты активизируют факторы риска для здоровья детей: пассивное положение, малоподвижный образ жизни ребенка могут привести к гиподинамии; яркость экрана, длительная фиксация глаз на дисплее на маленьком расстоянии вредит зрению и т.д.

...Ну, полчаса в день он поиграет с этим iPad, я просто смотрю – у него глаза уже кровью наливаются, и у него взгляд стеклянный. Приходится каким-то обманным путем говорить: «Пойдем»... Обычно помогает отвлекаться, когда я ему говорю: «Пойдем купаться», и всё, iPad уже не нужен. Потом он приходит: «А где iPad?», я говорю: «Ну, Димусь, теперь нужно мне поработать». Он: «А можно я по»

смотрим?». Я ему говорю: «Вот пойдём к зеркалу, посмотри, глаза у тебя видишь какие красные?». Он смотрит: «Да, красные», – говорит (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года);

– конфликты, в том числе межсиблинговые, по поводу приобретения и использования гаджетов, компьютеров.

«ВКонтакте» своим оба <дочь и сын> залипают... Малой больше компьютер занимает, играет. Это ещё один повод для дележа (ухмыляется). ...Грызутся, как кошка с собакой, задирают друг друга... Жена не разрешает им играть и торчать «ВКонтакте», пока уроки не сделают (М., 36 лет, воспитывает дочь и сына, 12 и 8 лет, соответственно);

– формирование проблемной или «фейковой» [7] идентичности в социальных сетях, приобретение нежелательных знакомств и связей; опасения, связанные с киберрисками (кибербуллинг, троллинг, суицидальные группы).

...У моего друга две дочери, он иногда не знает, куда провалиться! Тоже подростки, какие-то уже секретники, с мальчиками переписываются... Наша пока вроде не доросла, но я опасаясь, как бы не напоролась на эти девчачьи глупости... (М., 36 лет, воспитывает дочь и сына, 12 и 8 лет, соответственно).

Да, кстати, вечно натыкаюсь на новости о подростках и этих группах самоубийц. Это страшно, конечно. Нам пока до этого далеко, все-таки это в основном в соцсетях. До тех пор пока в школу не пойдёт, можно не переживать... Ну, надо контролировать, чтобы рассказывал, с кем общается, хотя бы. В друзья друг другу добавляться, видеть, что выкладывает, репостит. Но этому, наверное, подвергаются дети, которых чморят. Я не думаю, что наш будет из таких. ...И не думаю, что сам будет кого-то троллить (Ж., 27 лет, воспитывает сына, 2,5 года).

По рассказам А., когда муж узнал о том, что их двухлетний мальчик увлекается куклами и цветочками, у него возникла сильная тревога по поводу потенциальной «неправильности» ребенка, и отец начал менять настройки YouTube-каналов таким образом, чтобы контент, появляющийся в рекомендациях, был гендерно маркирован как «мужской», изначальные увлечения ребенка были заменены на видео про технику, автомобили и их ремонт.

То есть он уже понимает, что он мальчик, и, естественно, куклы ему неинтересны, цветочки тоже. Поначалу, конечно, было интересно – цветочки, там, куколки. «Я хочу куклу!» Ребенок, конечно, должен со всем поиграть, но вдруг он заиграется с этим... Ну, опасений, что это как-то скажется на его ориентации, нет

абсолютно никаких, потому что, как говорится, природа такая у нас... Просто у меня муж такой консервативный, я боюсь, что он <сын> просто может его надежд не оправдать. ...Ну, вообще, да, он уже знает, что есть девочки, что надо любить девочку, что она как-то отличается, что ни в коем случае ее пальцем не трогать. Например, когда он просится на ручки, я говорю, что я девочка и что я слабее, чем он. «Я хочу на ручки», – я говорю: «Вот посмотри, папа у нас сильный, видишь, какие мускулы, а видишь, у меня какие маленькие». Он говорит: «Да»;

– инновационную форму психологического насилия, когда речь идет о санкциях за проступки в виде лишения Интернета, смартфона, компьютера. «Привычные» наказания не одобряются в современном обществе, в то время как запрет использования гаджетов видится актуальной, действенной альтернативой, соответствующей нынешней социальной реальности;

– инфантилизацию («омоложение») родителей и парентификацию (преждевременное взросление, рокировка со старшими) детей.

В 2014 г. российским коммуникационным агентством по разработке интерактивных, маркетинговых и имиджевых решений в брендинге, навигационных системах и digital-интерфейсах Insight One были опубликованы статистические данные о состоянии игровой индустрии в России. Согласно результатам исследования, 58% наших граждан играют в компьютерные, онлайн-игры, причем 68% из них – взрослые люди, то есть старше 18 лет (средний возраст составляет 30 лет). Каждый второй – семейный человек (40% – с детьми); 89% родителей играют вместе со своими детьми. Основным игровым устройством является смартфон. По результатам исследования «Детско-родительские отношения в семье», проведенного М.Т. Польшанной, И.Н. Смирновой в Ивановской области в 2017 г., просмотр ТВ и работа на компьютере являются одними из наиболее распространенных форм совместной досуговой деятельности родителей и детей [8].

В данном случае от перестановки слагаемых сумма меняется, поскольку кардинально меняется традиционная вертикальная модель родительско-детского взаимодействия и размываются границы ролевых семейных иерархий.

Анализ эмпирического материала на интра-/интерпсихическом уровнях позволил выделить некоторые типы детско-родительских отношений, опосредованных гаджетизацией и интернетизацией.

Условно назовем первый тип *нарциссическим*, в котором ребенок играет компенсаторную роль, оказывается своего рода «затычкой»

внутренней пустоты, тревоги, дефицитарности родителя. Гаджеты в этой модели являются инструментами отвлечения детей с целью распределения времени, в том числе на самосовершенствование родителей (профессиональное, физическое, интеллектуальное).

Сейчас на самом деле достаточно легко отвлекать ребенка, а что будет дальше, я даже не знаю, сейчас это спасает прям. ...Ну, чтобы заполнить эту пустоту гаджетами. Я считаю – взрослеть никогда не нужно, чтобы находить общий язык с ребенком. Начинаешь ходить, замечать такие вещи, «а вон птичка». То есть у них такое мироощущение... (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года).

С точки зрения психоанализа, в частности, по мнению Ж. Лакана, люди входят в человеческий порядок не как существа, у которых есть то, чего не хватает (другим) животным (рациональность, самосознание, большой мозг, душа), а скорее как те, кому не хватает того, что есть у (других) животных (автоматическая подстройка под окружающую среду, соответствие между инстинктом и внешней реальностью, между телесными потребностями и средой обитания). Человек появляется на свет преждевременно, неспособным ни ходить, ни говорить. Люди с самого начала являются расщепленными, жаждущими и терзаемыми существами, страдающими от хронического несоответствия между тем, чего они хотят, и тем, чего от них ожидают. Как отмечает С. Жижек, развивающиеся технологии, помимо упрощения нашей повседневной жизни, вскрывают и усиливают этот радикальный дисбаланс, изначальный диссонанс самой сердцевины человеческого существования [9].

...То есть я пробовала какие-то игрушки ему давать или предлагать порисовать, но это сколько – 10 минут. Но тоже бывает такое: я свои дела делаю, а он сидит с красками. То есть, когда я рядом, он может с этими красками обходиться, а когда меня нет, я возвращаюсь, а там уже все краски перемешаны, и все черное (Ж., 28 лет, воспитывает сына, 3 года).

В этом контексте, что делает гаджеты привлекательными – так это их «обещание» заполнить пустоту, возникающую в результате потери. Отречение от неумолимого характера потери порождает бесконечный процесс умножения, производственную линию заменителей, призванную заполнить этот пробел. Новые высокотехнологичные варианты суррогатов будут востребованы и в будущем, поскольку максимально близко имитируют утерянный оригинал. Как выразился Ж. Лакан, «наука породила новую волну миниатюрных «гаджетов», и мы стали субъектами этих ухищрений, которые опре-

деляют элементарные структуры нашего современного существования» [8]. То есть использование гаджетов становится «практиками желания». Как отмечает С. Жижек, желание субъекта может быть настолько навязчивым, что все повседневные действия начинают циркулировать вокруг него, и это приводит к радикальному сужению фокуса, превращению незначительной деятельности в поглощающую время самоцель. Гаджет становится фетишем – объектом, который претендует на то, чтобы «защитить» недостающую часть.

Так, в духе отмеченного выше нарциссического типа одна из информанток описывает своего ребенка и гаджеты похожим образом – инструментально, прагматично, местами чувственно. По репликам женщины А. в возрасте 28 лет понятно, что рождение ребенка не являлось для нее самоцелью («для мужа семья без ребенка – не семья»). Материнство усложняется ее нереализованными желаниями, ощущениями внутренней пустоты, которые переплелись в ее жизненной истории таким образом, что на одной чаше весов оказался глубокий дефицит отцовского внимания в детстве, который был восполнен замужеством с успешным бизнесменом, воплотившим для нее символический образ отца, организующего, обеспечивающего и контролирующего их семейную жизнь, воспитание ребенка; на другой – путь конформизма, на который вступила А., вопреки внутренней тяге к меланхолии, творчеству и профессиональному развитию в сфере лингвистики. На момент интервью муж А. рассматривает возможность рождения второго ребенка, «потому что у всех сейчас так, так нормально». У информантки появилась сильная тревога на этой почве, поскольку, по ее мнению, сейчас им сложно справиться и с одним ребенком.

Муж вот хочет уже второго ребенка, у его друзей уже по трое, четверо. Он говорит, что это тенденция такая. Я считаю, что это странная тенденция, когда ты не можешь с одним-то справиться, а уже хочешь второго. То есть в данный момент второй ребенок – это как дополнение к первому, чтобы ему было не скучно, чтобы они сыгались. В общем, какой-то спорный момент, не представляю, как это будет выглядеть.

В этом контексте сформированные различными дефицитами пробелы частично восполняются не только гаджетами, которые в семье используются довольно интенсивно, но и самим ребенком, ставшим объектом желания значимого Другого. Ребенок А. также испытывает дефицит, прежде всего внимания матери, на плечах которой лежит все домашнее хозяйство, и

моментально готов отказаться от просмотра мультиков и игр на смартфоне и планшете ради совместных занятий и общения с мамой. Однако внутренняя пустота и общая усталость А. не позволяют в полной мере проявить тепло и нежность к ребенку, от осознания этого пустота и упадок сил усугубляются.

Я на самом деле очень устаю с ним, мне нужно и по дому что-то делать, гаджет помогает занять его на какое-то время, пока я убираю и готовлю. Вот даже это интервью – это возможность развеяться. Ну, то есть, пустота эта в плане – вот хочется побыть иногда просто одной.

Второй тип детско-родительских отношений, напротив, можно охарактеризовать как *гиперопеку*, при которой использование гаджетов для ребенка выступает копинг-стратегией совладания со стрессом, обеспечивающей «уход в другой мир», экран преобразования семейных проекций на фоне семейной напряженности, конфликтности или психологических травм. После развода родителей ребенок Л., девочка трех лет, начала активнее использовать гаджеты, а попыткам матери минимизировать ее вовлечение в виртуальную среду – агрессивно сопротивляться. Чувство вины Л. трансформировалось в гиперопеку с защитными попытками превратить дочь в «королеву» (баловство, ограничение отказов в чем-либо).

Ну, мне кажется, она много себе начала позволять, мы ее перебаловали в последнее время... с родителями, с отцом <отчимом>. Бывший муж говорит только, что мы неправильно воспитываем, при этом других вариантов воспитания он не предлагает, поэтому я обычно и внимания не обращаю. ...Постоянно всем ее прихотям потакаем. То есть хочешь это – мы все для нее. Мне кажется, надо жестче ее воспитывать, но как-то не получается (Ж., 24 года, воспитывает дочь, 3 года).

Третий тип детско-родительских отношений – *симбиоз*. При этом гаджет может выступать как некое связующее звено ребенка и родителя, транзитное место их слияния, «портал в другую реальность», своего рода место спасения от «опасного третьего», которым могут быть другие члены семьи. В случае А. – от мужа-отца. Пока его нет дома, мать позволяет ребенку использовать его iPad, тем самым становясь «хорошей матерью» или «хорошим полицейским» на фоне строгого авторитарного отца А., запрещающего «трогать его вещи». Мать описывает совместное использование гаджета как общий секрет, место развлечения и наслаждения. По возвращении отца домой планшет кладется на

прежнее место, и все делают вид, что ничего не было.

...Все, вот сейчас приходит папа, мы с тобой кладем iPad на место, как будто мы ничего не делали.

Безусловно, на месте гаджета может быть любая другая игрушка, однако особенность iPad заключается в его «цельности», при которой отпадает необходимость родителя включаться в игру – «девайс все сделает сам». В то же время во взаимодействии с гаджетами сын имитирует поведение отца, который часто отсутствует ввиду профессиональной занятости. То есть родители представляют собой пример использования электронных устройств, который дети усваивают и копируют.

...Мой ноутбук просто стоит, например, он возьмет потыкает и все, максимум. Просто пытается казаться взрослым, что он, как папа, сидит работает.

Выводы

Интернет и гаджеты как посредники цифровой коммуникации образуют инновационную форму поддержания и регулирования родительско-детских отношений. Особенно это заметно в семьях с маленькими детьми, ведь сегодня значительно снизился возраст «медиадебюта» (примерно до двух лет). С одной стороны, они могут играть роль помощника в воспитании и социализации, образовательной и развивающей среды для подрастающего поколения, альтернативного, но актуального мотиватора детей, с другой – помехи, ограничивающей адекватное функционирование детско-родительского взаимодействия ввиду взаимного дефицита внимания, беспокойства родителей относительно здоровья детей, нарушений становления социальной и гендерной идентичностей, замены реальных контактов и связей виртуальными площадками коммуникации и познания. По результатам авторского исследования, детско-родительские контакты, опосредованные гаджетами и интернет-возможностями, могут быть условно классифицированы на нарциссический тип, гиперопеку и симбиоз. Необходимо отметить, что фокус-группа помогла зафиксировать некоторые тенденции, причем прежде всего в развитии отношений между родителями и маленькими детьми. Более глубокие выводы будут получены по итогам проведения анкетирования родителей разновозрастных детей, в том числе подростков, использующих в своей повседневной практике различные беспроводные средства познания и общения.

Выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18-311-00348 «Трансформация детско-родительских отношений в эпоху информатизации общества».

Список литературы

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под ред. О.И. Шкаратана. М.: Гос. ун-т Высш. шк. экономики, 2000. 606 с.
2. Сайт Агентства, специализирующегося на онлайн-коммуникациях и нативной (естественной) рекламе, «We are social» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wearesocial.com/>. (дата обращения: 19.01.2019).
3. Отчет «Дети. Медиапотребление. 2017» // Сайт Института Современных Медиа MOMRI [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://momri.org/portfolio/ezhegodnyj-doklad-deti-mediapotreblenie-2017/> (дата обращения: 12.01.2019).
4. Ryan Toys Review // YouTube [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.youtube.com/channel/UChGJGhZ9SOOHvBB0Y4DOO_w. (дата обращения: 01.12.2018).
5. Саралиева З.Х., Кутявина Е.Е. Голос детей и детский взгляд на взрослые проблемы // Социологические исследования. 2018. №3. С. 70–76.
6. Ariani H.B., Permana G. Wisely using gadget for parents in family environment campaign design // 4th Bandung Creative Movement International Conference on Creative Industries. 2017. Vol. 41. P. 331–334.
7. Щекотуров А.В. От флирта до смены пола онлайн: подростковые практики альтернативных самопрезентаций в социальной сети «ВКонтакте» // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 327–343.
8. Польшанная М.Т., Смирнова И.Н. Особенности детско-родительских отношений в семье (на материалах Ивановской области) // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 3 (51). С. 99–106.
9. Zwart H. «Extimate» technologies and technological discontent: a Lacanian analysis of pervasive gadgets // Techné: Research in Philosophy and Technology. 2017. № 21 (1). P. 24–54.

TRAJECTORIES OF CHILD-PARENT RELATIONS GADGETIZATION: BASIC MODELS

A.L. Yanak, E.A. Shorygin

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article examines parent-child relationship in the context of gadgetization and internetization from the perspective of M. Castells' information society theory and Freudian and Lacanian psychoanalysis. The results of the focus group conducted by the authors with parents of children who actively use smartphones, tablets, computers, other devices and media content, show both the positive role and the negative consequences of such activity for children and for the development and functioning of child-parent interaction. The following types of child-parent relationships mediated by the use of gadgets in the upbringing and socialization of children are identified: narcissistic (gadget as a distracting tool that provides more free time for the parents themselves, for their self-development and filling the inner emptiness that is related to their overall dissatisfaction with life, psychological and career dissatisfaction); overprotection (gadget as an additional platform for education, pampering, parental support and control); symbiosis (gadget as a means for being closer with their children, for spending leisure time together or as an agent for simulating adult behavior patterns). The findings will serve as a basis for preparing a questionnaire and conducting a mass sociological survey of parents and children of different ages and sexes aimed at an in-depth study of the transformation of modern parent-child relationships, adaptation and security mechanisms in the information space.

Keywords: parenthood, childhood, child-parent relationships, information society, gadgetization, internetization, media content.

УДК 316

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ В РОССИИ

© 2019 г.

Л.Н. Нацун

Нацун Лейла Натиговна, научный сотрудник Вологодского научного центра Российской академии наук
leyla.natsun@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 28.02.2019

Статья принята к публикации 30.07.2019

Реабилитационные мероприятия позволяют людям с инвалидностью включаться в жизнь общества, накапливать и реализовывать свой потенциал. Трудовая реабилитация выступает одним из ключевых направлений работы с инвалидами. Её задача состоит в подготовке людей с инвалидностью к выполнению трудовых обязанностей. Анализ результативности и востребованности трудовой реабилитации инвалидов в Российской Федерации составляет цель настоящей публикации. Во вводной части статьи проанализированы теоретические и методические основы изучения трудовой реабилитации, сформулированы задачи работы и описана информационная база. Основная часть работы содержит характеристику контингента безработных инвалидов, а также анализ результатов трудовой реабилитации. Показано, что основную часть контингента безработных инвалидов составляют лица с третьей группой инвалидности. Продемонстрировано снижение показателей охвата инвалидов мероприятиями трудовой реабилитации: профессиональной переподготовкой, обучением, трудоустройством на квотируемые места. В заключительной части сформулированы выводы и предложения по повышению результативности трудовой реабилитации инвалидов в России. Научная новизна исследования состоит в том, что проблема трудовой реабилитации инвалидов впервые рассмотрена в контексте анализа положения данной категории на российском рынке труда.

Ключевые слова: инвалиды, трудовая реабилитация, квотируемые рабочие места, потребность инвалидов в трудоустройстве.

Введение

Согласно определению ВОЗ, реабилитация – процесс, направленный на обеспечение того, чтобы инвалиды смогли достигнуть и поддерживать оптимальный уровень физического, сенсорного, интеллектуального, психологического и/или социального функционирования. Реабилитация охватывает широкий диапазон деятельности, включая реабилитационную медицинскую помощь, физиотерапию, психотерапию, логопедию и эрготерапию, а также вспомогательные услуги [1].

В российском законодательстве термином «социальная реабилитация» обозначают «систему мероприятий, направленных на восстановление утраченных гражданином социальных связей, социального статуса, устранение или возможно полную компенсацию ограничений жизнедеятельности». Причём инвалидность рассматривается как «социальная недостаточность вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящая к ограничению жизнедеятельности и необходимости социальной защиты». Социальная недостаточность, в свою очередь, означает «условия социальной среды, ограничивающие жизнедеятельность человека» [2].

В российской социальной политике в отношении инвалидов наблюдается переход к социальной модели инвалидности как более прогрессивной по сравнению с медицинской моделью. Постепенное изменение формулировок основных терминов в данной сфере свидетельствует, что законодательство совершенствуется в соответствии с потребностями практической деятельности. В исследовании Е.И. Холостовой 2006 г. указано на противоречие, которое существовало в терминологии, применяемой в законе о социальной защите инвалидов. Автор отмечала, что термином «социальная реабилитация» была обозначена как система мер, направленных на восстановление социальных взаимодействий инвалида, укрепление его социальной сети, так и итоговый, обобщённый результат всех форм и направлений реабилитации. Для устранения этой несогласованности она предложила ввести новый термин – «коммуникативная реабилитация», который примет на себя смысловое наполнение понятия «социальная реабилитация» в его первом значении [3]. С момента написания указанной работы прошло более десяти лет. В закон № 181-ФЗ, о котором шла речь, были внесены многочисленные изменения. В настоящее время перечень направлений реабилитации инвалидов включает: медицинскую реабилитацию, реконструктивную

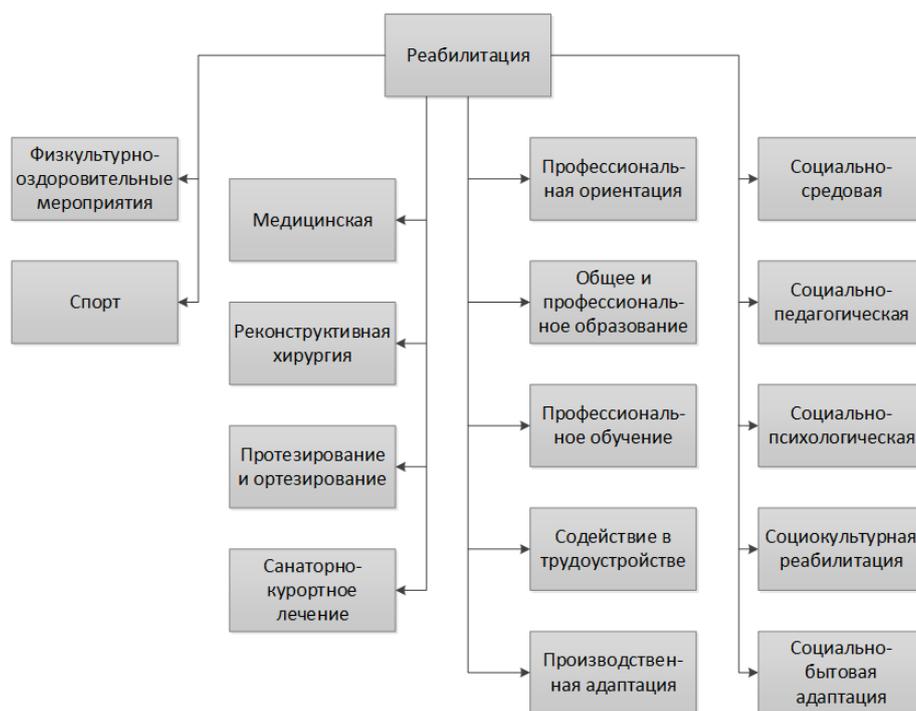


Рис. 1. Основные направления реабилитации и абилитации инвалидов

хирургию, протезирование и ортезирование, санаторно-курортное лечение; профессиональную ориентацию, общее и профессиональное образование, профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах), производственную адаптацию; социально-средовую, социально-педагогическую, социально-психологическую и социокультурную реабилитацию, социально-бытовую адаптацию; физкультурно-оздоровительные мероприятия, спорт (рис. 1) [4].

Важнейшей задачей для общества является восстановление возможности участия людей с инвалидностью в трудовой деятельности. Законодательно закреплённое значение термина «трудовая реабилитация» звучит следующим образом: «система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности» [4]. Другими словами, трудовая реабилитация позволяет инвалидам восстановить утраченные в результате болезни или травмы трудовые навыки или освоить новые и сменить профессиональную сферу. Для них восстановление трудоспособности или обретение новой профессии является не только первой ступенью к повышению уровня жизни, но и важнейшим механизмом социальной инклюзии. Работа позволяет людям с инвалидностью чувствовать уверенность в будущем и ощущать себя неотъемлемой частью общества. С учетом этой социализирующей функции профессиональной деятельности мероприятия, со-

ставляющие план трудовой реабилитации инвалидов, прописываются в индивидуальной программе реабилитации (ИПР). *Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида*, согласно закону, представляет собой «комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объёмы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности» [4]. Меры трудовой реабилитации разрабатываются и включаются в ИПР тех инвалидов, которые, согласно заключению экспертов федеральных учреждений медико-социальной экспертизы (МСЭ), сохранили трудоспособность и могут работать в обычных или адаптированных условиях.

В то же время среди инвалидов неизменно присутствуют те, кто не стремится трудоустроиться несмотря на сохранившуюся у них трудоспособность. Такое решение принимается людьми в силу различных причин: от экономических соображений по поводу сравнительных издержек участия или неучастия в трудовой деятельности до психологических причин, связанных с переживаниями по поводу своего здоровья. С другой стороны, не все инвалиды, желающие работать, в действительности получают такую возможность. Препятствиями на их пути

становятся недостаточная гибкость требований работодателей, стереотипы, структура вакансий на рынке труда, ошибки и неточности в оформлении документации (ИПР), «лазейки» в законодательстве, позволяющие предприятиям заплатить штраф вместо того, чтобы принять работников с инвалидностью на квотируемые места, формальный подход к выполнению установленных законом мер по содействию трудоустройству инвалидов. В результате действия этих факторов лишь небольшая доля инвалидов, имеющих трудовые рекомендации, обращаются за содействием в трудоустройстве, ещё меньшее число регистрируются в качестве безработных.

Контингент людей с инвалидностью, выходящих на рынок труда, выступает носителем определённой части нереализуемого трудового потенциала населения. Результативность мероприятий по содействию их трудоустройству оказывает прямое влияние на эффективность использования трудовых ресурсов территории, формирование общества равных возможностей и на качество жизни данной категории населения. Основным актором, осуществляющим мероприятия по трудовой реабилитации инвалидов, выступают территориальные службы занятости населения. В их полномочия входит, помимо постановки на учёт инвалидов в качестве безработных, ещё и оказание им помощи в трудоустройстве: направление на обучение и переподготовку, подбор подходящих вакансий, посредничество при общении с потенциальными работодателями, профориентационные услуги, психологическое консультирование, направление на предприятия, где имеются квотируемые и оборудованные рабочие места.

Учитывая актуальность обозначенных выше вопросов, сформулируем *цель* данного исследования – анализ результативности и востребованности трудовой реабилитации инвалидов в Российской Федерации. Для достижения поставленной цели предполагалось решить ряд исследовательских *задач*:

1) проанализировать направления и обобщить результаты современных исследований трудовой реабилитации инвалидов в России;

2) составить обобщённое описание контингента безработных инвалидов, пользующихся услугами по трудовой реабилитации, опираясь на данные статистики, а также на результаты регионального социологического исследования и литературные источники;

3) оценить степень востребованности услуг трудовой реабилитации среди инвалидов разных категорий (по данным статистики и социологического исследования);

4) дать оценку результативности трудовой реабилитации инвалидов, опираясь на данные статистики;

5) предложить направления действий по повышению результативности трудовой реабилитации инвалидов.

Методология

Среди работ отечественных авторов по обсуждаемой тематике можно выделить публикации, посвящённые обзорам мирового опыта содействия трудоустройству инвалидов, исследования регионального опыта поддержки безработных инвалидов различных групп, а также направленные на изучение способов адаптации таких работников на новом месте.

Масштабный обзор японского опыта содействия трудоустройству инвалидов с психическими нарушениями представлен в работе Н.П. Дронишинец и И.А. Филатовой (2017). Авторы отмечают, что в Японии инвалиды с психическими нарушениями получили возможность трудоустройства посредством механизма квотирования рабочих мест значительно позднее, чем инвалиды с нарушениями физического здоровья. Только в 2013 г. была введена поправка в закон о занятости инвалидов, регламентирующая включение лиц с психическими расстройствами в список тех, для кого на предприятиях страны должны квотироваться рабочие места. Это изменение привело к заметному увеличению показателей успешного трудоустройства людей с психическими нарушениями через службы занятости населения (показатель вырос на 17%). Также была проведена масштабная просветительская работа с работодателями, направленная на разрешение этических противоречий в коллективах работников, связанных с присоединением к ним людей с инвалидностью. Эти меры позволили смягчить действие негативных стереотипов и улучшить положение инвалидов на рынке труда [5].

Внимание российских авторов акцентировано на проблемах трудоустройства инвалидов, ищущих новую работу, тогда как проблеме адаптации людей на рабочем месте посвящено меньшее число работ. Рассуждая о перспективах развития трудовой реабилитации инвалидов, авторы предлагают различные способы оценки её результативности, методы реализации её этапов, а также подходы к работе с разными группами инвалидов.

В работе В.А. Перминова (2012) представлен анализ результативности выполнения индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов по данным органов медико-социальной экспертизы. Рассматривается динамика показателей доли детей, в отношении которых получен положительный результат ре-

билитации, достигнуто полное или частичное восстановление функций, получены результаты реабилитации по её отдельным направлениям (социальной, психолого-педагогической, профессиональной). Автор также приводит перечень основных причин невыполнения назначенных детям реабилитационных мероприятий: нехватка «узких» специалистов (психологи, логопеды, дефектологи), удалённое проживание, незаинтересованность семьи в выполнении врачебных рекомендаций [6].

Одним из примеров публикаций, описывающих региональную ситуацию, выступает работа Н.Е. Максимовой и Н.В. Климок (2016), где показано, как решаются проблемы трудоустройства людей с ментальными нарушениями в Тверской области. Авторы указывают, что между центром занятости населения г. Твери и областным клиническим психоневрологическим диспансером с 2010 г. действует соглашение о сотрудничестве в сфере содействия трудоустройству инвалидов с психическими нарушениями. Центр занятости выделяет для выполнения задач по данному направлению отдельного специалиста, который регулярно направляет в интернат список доступных вакансий и список пациентов диспансера, состоящих на учёте в качестве безработных. Далее вся работа по сопровождению пациентов делится на три этапа: подбор подходящих пациенту по рекомендациям в ИПР вакансий, сопровождение к новому рабочему месту, помощь в оформлении документов, дальнейший контроль адаптации пациента на новом рабочем месте посредством посещений или телефонных звонков. Авторы отмечают, что, несмотря на продуманность и трудоёмкость этой модели сопровождаемого трудоустройства, показатели закрепляемости инвалидов на рабочих местах остаются невысокими. Отдельное внимание уделено проблемам тех инвалидов, которые нуждаются в специально созданных условиях труда. Для таких пациентов на базе психоневрологического диспансера действуют лечебно-производственные мастерские, где они проходят обучение и трудятся. Это позволяет людям получать доход за свою работу, находясь в максимально комфортных условиях. Также внесены предложения по совершенствованию региональных программ содействия созданию специальных рабочих мест для инвалидов [7].

Опыт Ярославля в сфере постинтернатного сопровождения молодых инвалидов с ограниченными интеллектуальными возможностями представлен в публикации М.В. Филипповой, П.С. Федоровой и Т.В. Бугайчук (2015 г.). Авторы останавливаются на отдельных аспектах

организации профессионально-трудового обучения инвалидов на базе психоневрологического интерната как составляющей реабилитационного процесса. Они отмечают, что трудовое обучение позволило клиентам интерната освоить практические навыки, которые могут пригодиться им при трудоустройстве на рабочие места, не требующие высокой квалификации [8].

Настоящая статья посвящена обзору общероссийской ситуации в сфере трудовой реабилитации людей с инвалидностью. Отдельные аспекты исследования будут раскрыты с использованием данных государственной статистики, сведений из литературных источников, а также результатов социологического опроса инвалидов, проживающих в Вологодской области.

Социологический опрос инвалидов был проведён специалистами ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук» в 2017 г. Объём выборочной совокупности составил 139 человек с инвалидностью, среди которых 37 были заняты на основной работе или имели подработку. Выборка опроса квотная, репрезентативная для генеральной совокупности, в качестве которой рассматривались люди в возрасте от 18 лет и старше, имеющие установленную группу инвалидности, проживающие на территории региона. Метод проведения опроса – анкетирование по месту жительства респондентов. Среди участников в равной степени были представлены инвалиды по зрению, инвалиды по слуху, инвалиды, требующие помощи при передвижении, и инвалиды, требующие постоянного постороннего ухода.

Результаты и их обсуждение

Ситуация с занятостью и безработицей среди инвалидов на российском рынке труда. Оценка потребности инвалидов в трудовой реабилитации

Проанализируем вовлечённость инвалидов в трудовые отношения, их активность в поиске работы, число обращений в службы занятости населения, чтобы узнать, насколько востребована трудовая реабилитация в России.

Занятость инвалидов в 2014–2017 гг. оставалась на уровне 16–17%. Минимальный уровень безработицы был зарегистрирован в 2016 г. – 21.6%, максимальный – в 2017 г. – 23.7%. В совокупности, по состоянию на 2017 год, около 59% были экономически неактивны. Данную ситуацию можно объяснить низкой конкурентоспособностью инвалидов в борьбе за рабочие места. Для сравнения, в тот же период (2014–2017 гг.) уровень безработицы среди населения составлял около 5–7%, то есть, в среднем, был в 3.7 раза ниже (табл. 1) [9].

Таблица 1

Показатели занятости и безработицы инвалидов и населения в целом, %

Показатели экономической активности	2014		2015		2016		2017	
	инвалиды	население	инвалиды	население	инвалиды	население	инвалиды	население
Доля занятых в общей численности лиц в трудоспособном возрасте	16.2	76	15.9	75.9	17.2	76.6	17	77.5
мужчины	16.2	78.8	15.9	78.9	17.5	79.6	16.9	80.3
женщины	16.1	72.9	15.9	72.6	16.7	73.4	17	74.4
Уровень безработицы лиц в трудоспособном возрасте, всего	22	5.4	22.3	5.8	21.6	5.8	23.7	5.4
мужчины	22.8	5.6	23.4	6	21.9	5.9	24.7	5.5
женщины	20.5	5.1	20.1	5.7	21	5.7	21.7	5.3

Показатели занятости и безработицы лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность. Росстат.

URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/invalid/4-9.doc

Основной контингент работающих инвалидов трудоспособного возраста составляют люди с третьей группой инвалидности, имеющие минимальные (по сравнению с другими группами) ограничения в трудовой сфере, – 67%. Следует отметить, что из общей картины несколько выбивается ситуация, сложившаяся в Северо-Кавказском федеральном округе. На его территории инвалиды третьей группы составляют только 41% от общей численности работающих инвалидов трудоспособного возраста, тогда как основной контингент работающих формируют лица со второй группой инвалидности (57%). В большинстве регионов Северо-Западного федерального округа группа работающих инвалидов трудоспособного возраста слабо дифференцирована: её формируют в основном лица с третьей группой инвалидности. Исключение составляет только город федерального значения Санкт-Петербург, где доля инвалидов третьей группы среди работающих, в отличие от других субъектов, ниже 60% (рис. 2) [10].

Согласно данным, представленным в Федеральном реестре инвалидов, в среднем по России в 2018 г. работали 38% инвалидов третьей группы в трудоспособном возрасте. Ситуация с занятостью в разрезе регионов дифференцирована: разница показателя доли работающих инвалидов третьей группы между регионом-лидером (Белгородская область – 52%) и регионом-аутсайдером (Чеченская Республика – 25%) составляла 27 п.п. Среди федеральных округов самый высокий уровень занятости этой категории зарегистрирован в Северо-Западном (43%), самый низкий – в Северо-Кавказском федеральном округе (32%).

Проанализируем ситуацию в динамике. За период 2011–2018 гг. в России в целом доля лиц с третьей группой инвалидности в составе работающих инвалидов постоянно росла: с 55% в 2011 г. до 63% в 2018 г., причём это происходи-

ло на фоне снижения общей численности работающих инвалидов с 2195 тыс. чел. до 1644 тыс. чел. Эти данные указывают, во-первых, на сильную взаимосвязь между состоянием здоровья людей и их трудовой мотивацией: чем лучше себя чувствует человек, тем больше вероятность, что он будет готов трудиться. Во-вторых, усиление представленности инвалидов третьей группы среди работающих инвалидов говорит о том, что трудовая деятельность продолжает оставаться для них выгодной, в отличие от инвалидов второй группы (об инвалидах первой группы речь не идёт, поскольку их присутствие в составе работающих на протяжении рассматриваемого периода оставалось на уровне 3–4%; рис. 3) [11].

Но необходимо помнить и об экономическом стимуле к трудоустройству. Если главенствующим мотивом поиска работы вступает желание повысить свой доход, то наиболее вероятно, что к этому будут стремиться именно люди с третьей группой инвалидности, которым установлены наименьшие по величине пенсии по инвалидности. Для инвалидов первой и второй групп основными аргументами против трудоустройства служат: состояние здоровья, дефицит подходящих по условиям труда рабочих мест, более высокая пенсия по инвалидности (чем у инвалидов третьей группы), нежелание переучиваться, получать новую профессию, потеря интереса к работе.

Согласно данным социологического опроса инвалидов, проведённого в 2017 г. в Вологодской области, для работающих респондентов основными мотивами трудоустройства выступали стремление повысить свой доход (78% из числа ответивших) и потребность в самореализации (13%). Желания расширить круг общения или соответствовать ожиданиям близких людей редко мотивировали инвалидов к поиску работы.

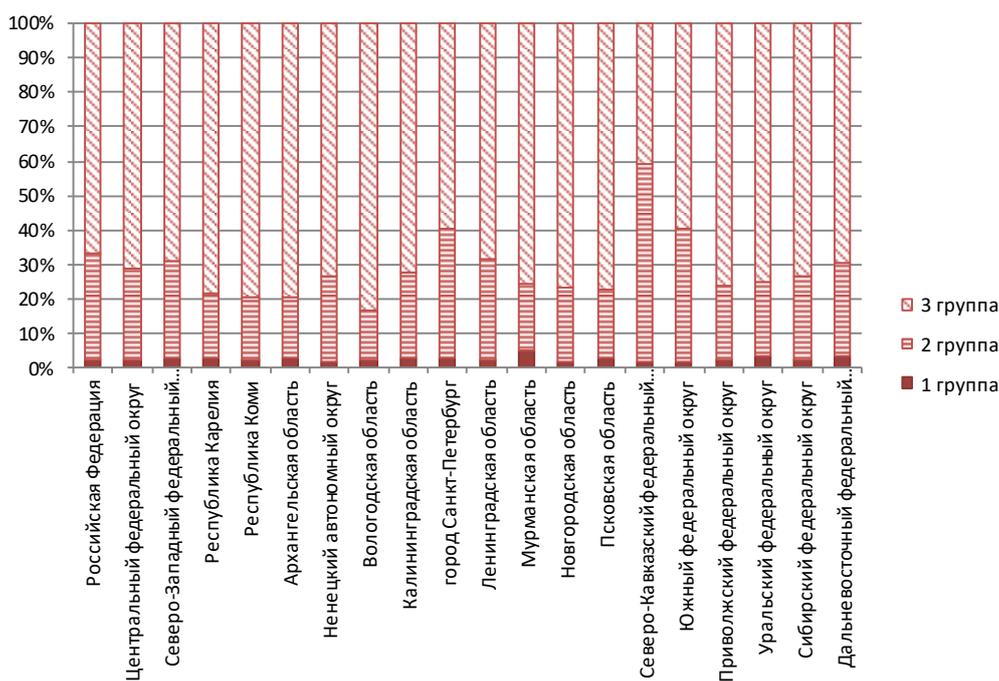


Рис. 2. Распределение работающих инвалидов трудоспособного возраста по группам инвалидности, в % от общей численности; данные на 01.01.2018 г.

(Занятость инвалидов в трудоспособном возрасте в разрезе субъектов РФ. Федеральный реестр инвалидов. URL: <https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost/zanyatost-v-razreze-sub-ektov?territory=1>)

В исследовании Е.В. Белозёровой (2012 г.) на данных опроса 195 безработных с инвалидностью показано, что в г. Саратове одной из основных причин поиска ими новой работы выступает низкая заработная плата на прежнем месте (отметили 37% респондентов). Эта причина фигурирует и в ответах других категорий безработных (молодёжи, пожилых людей). В ряду иных причин поиска новой работы инвалиды назвали: неадаптированное рабочее место (34% опрошенных), отношение работодателя (23%). У 21% респондентов возникли сложности с тем, чтобы добираться до рабочего места, 3% безработных инвалидов ушли с прежней работы из-за отношения к ним со стороны коллег [12].

В основном перечисленные причины являются достаточно вескими доводами в пользу смены рабочего места. Но принятие такого решения сопряжено для инвалидов с дополнительными рисками (по сравнению с другими наёмными работниками). К числу этих рисков относится более продолжительный период поиска подходящей работы: у людей с инвалидностью он в 2017 г. в среднем составлял 9,8 месяца, у населения в целом – 7,6 месяца. Согласно данным статистики, в том же году 50% безработных инвалидов не могли найти работу дольше 12 месяцев (среди безработного населения в целом это доля составляла 30%). Эта

часть контингента безработных инвалидов преобладала по численности и в 2014–2016 гг. В первый месяц после обращения в службу занятости в разные годы (2014–2017 гг.) удавалось трудоустроиться лишь 6–8% безработных инвалидов (рис. 4) [13]. Для сравнения, среди населения быстро трудоустроивались в этот период от 10 до 12% безработных.

Нужно принять во внимание, что численность безработных инвалидов (66081 чел. на конец 2017 г.) очень мала в сравнении с численностью всех безработных 15 лет и старше, которых в России в 2017 г. было зарегистрировано около 4 млн человек. Может сложиться впечатление, что найти подходящую работу для такого небольшого числа инвалидов должно быть несложно. Но, фактически, для них не удаётся подобрать подходящих вакансий. Причины затягивания периода поиска работы инвалидами очень разнообразны. Их можно разделить на объективные факторы, не зависящие от усилий людей, и субъективные факторы, среди которых особую роль играют стереотипы работодателей, сотрудников центров занятости населения, а также поведенческие черты самих соискателей. К объективным факторам относятся экономические издержки, сопряжённые с созданием адаптированных рабочих мест, которые зачастую не могут быть покрыты из

Таблица 2

Показатели, характеризующие потребность инвалидов в трудовой реабилитации, 2016 г.

Трудовая реабилитация	Инвалиды трудоспособного возраста			
	1-я группа	2-я группа	3-я группа	Все
Нуждаются в трудоустройстве (всего, чел.):	4476	304853	447077	756406
в специальных условиях труда	4378	297505	1327	303210
в обычных условиях труда	98	7348	445750	453196

Социальное положение и уровень жизни населения России – 2017. Росстат. Численность инвалидов в возрасте 18 лет и более, нуждающихся в трудоустройстве в обычных условиях производства с предоставлением соответствующих условий труда и в специально созданных условиях труда и на дому, в 2016 г.

URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_44/IssWWW.exe/Stg/d01/07-42.doc

средств региональных и муниципальных бюджетов. Квотируемые рабочие места, которые традиционно предлагают людям с инвалидностью, обычно не отличаются высоким уровнем оплаты труда. А при трудоустройстве на обычные рабочие места инвалидам часто приходится соглашаться на меньшую зарплату по сравнению с другими работниками. Сохраняется несоответствие между профессиональной квалификацией безработных инвалидов и требованиями вакансий, предъявляемыми к потенциальным кандидатам. Люди с инвалидностью, которые трудоустраиваются по своей специальности, представляют собой исключения из общего правила. Нехватка информации об этих сторонах проблемы негативно влияет на возможности управления трудовыми ресурсами территории, приводит к ситуации, когда механизм квотирования рабочих мест на предприятиях и в организациях оказывается неэффективным.

Устранение имеющихся противоречий с помощью таких инструментов, как переобучение и профессиональная переподготовка инвалидов, возможно лишь отчасти. Не все люди с инвалидностью согласны менять род занятий, осваивать новую профессию. Особенно тяжело это даётся людям, имеющим большой стаж работы в какой-то одной сфере. Они не готовы внезапно менять свои профессиональные интересы, поскольку это вынуждает их пересмотреть представление о самих себе и о своей жизни. В то же время услуги по профессиональной реабилитации зачастую предусматривают именно такое решение.

Сложное положение безработных инвалидов заставляет задуматься об альтернативных подходах к решению обсуждаемой проблемы. Смягчить негативные эффекты применяемых в настоящее время механизмов может более тщательная проработка раздела ИПР, посвящённого трудовой реабилитации.

Контингент безработных инвалидов: характеристики

Категория безработных инвалидов в основном объединяет людей, которым необходимы

услуги по профессиональной переподготовке и трудоустройству на новое, подходящее им по состоянию здоровья место. В то же время разные типы ограничений здоровья могут требовать разных объёмов экономических затрат на приспособление рабочих мест. В России среди безработных инвалидов преобладают люди с наиболее «лёгкой», третьей группой инвалидности, большинство из которых не нуждаются в дополнительном оборудовании рабочих мест (табл. 2) [14].

Инвалиды ищут работу, где предоставляется сокращённый нормированный рабочий день и стандартный (не по сменам) график работы, «белая» зарплата и наличие законодательно установленного соцпакета (продолжительный отпуск, возможность уйти на больничный при необходимости, пройти плановые медицинские осмотры). Подобные рабочие места предлагает главным образом бюджетная сфера. Как известно, работа в ней оплачивается скромнее, нежели в частном секторе. Частные предприятия и фирмы в требованиях к кандидатам, как правило, указывают готовность работать сверхурочно (в периоды активных продаж и т.п.), что автоматически исключает инвалидов из борьбы за такие вакансии. В наименее выгодном положении на рынке труда оказываются люди с такими формами инвалидности, которые требуют специально оборудованного рабочего места.

Согласно данным Росстата, среди причин, по которым инвалиды отказывались от предлагаемых им рабочих мест, лидирующую позицию в 2017 г. занимали низкая оплата труда (36% отказов), удалённость рабочего места и транспортная недоступность (32%). Реже причинами служат характер работы (27%) и условия труда (22%) [15].

По состоянию на 2016 г. из всех инвалидов, получивших в органах МСЭ трудовые рекомендации (более 700 тыс. человек; см. табл. 2), только 19% (около 143 тыс. человек) обратились за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости населения. Этот показатель может говорить, с одной стороны, о низкой

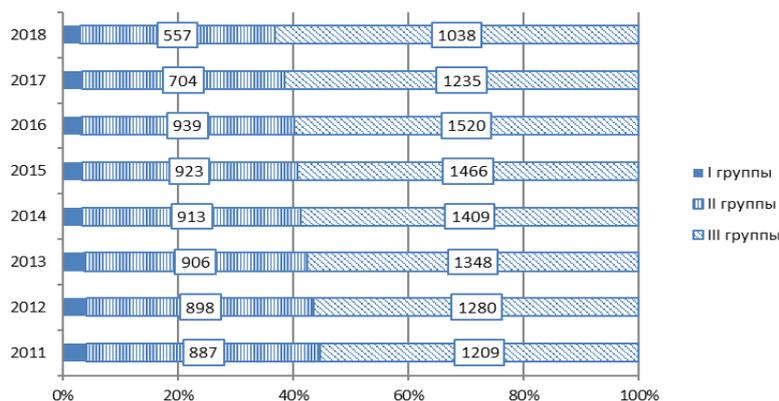


Рис. 3. Распределение работающих инвалидов по группам, в тыс. человек и в % от общей численности работающих инвалидов (Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации. Положение инвалидов. Росстат.
URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#)

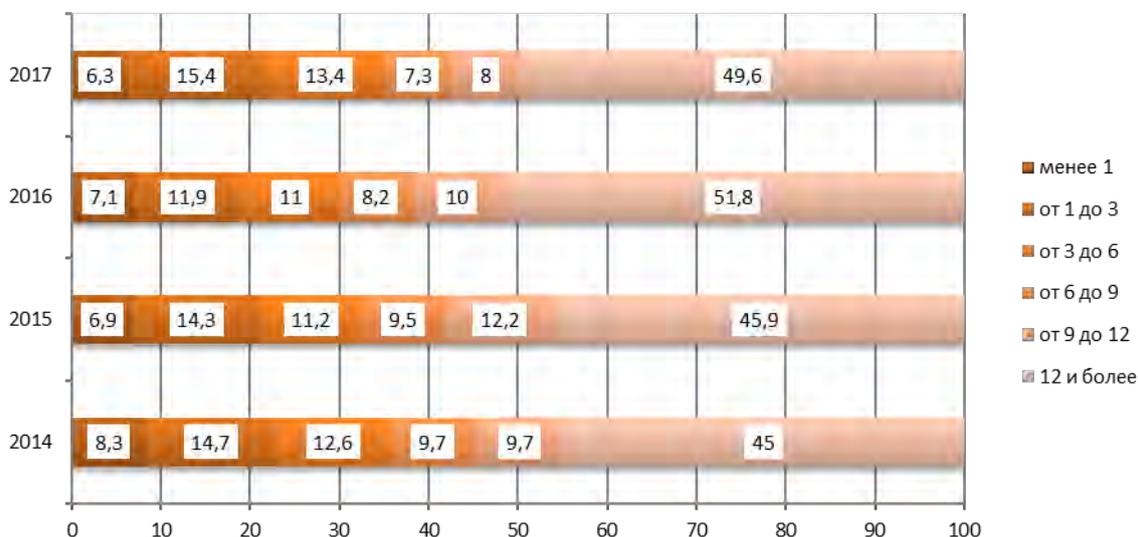


Рис. 4. Распределение безработных инвалидов по продолжительности поиска работы, в % от общей численности

мотивации людей с инвалидностью к трудовой деятельности, с другой – об их нежелании просить помощи именно в этих государственных учреждениях. Тенденция снижения обращаемости инвалидов в органы службы занятости населения наблюдается в течение длительного периода – начиная с 2011 г. За это время значение показателя опустилось на 40 п.п.: с 243407 человек в 2011 г. до 142929 человек обратившихся за содействием в трудоустройстве в 2016 г. Вероятно, инвалиды выбирают иные каналы поиска работы. Согласно данным социологического опроса инвалидов, проведенного в 2017 г. в Вологодской области, среди работавших респондентов 43% искали подходящую работу самостоятельно, 29% воспользовались помощью родственников и знакомых и только 14%

устроились на работу по направлению службы занятости, столько же благодаря содействию общественных организаций инвалидов. Из этого распределения следует, что инвалиды предпочитают выбирать неформальные каналы поиска работы.

Описание социального портрета типичного безработного инвалида приводится, например, в монографии под ред. А.В. Ярашевой (колл. авт., 2017 г.). Это люди со средним специальным и высшим образованием, невысоким уровнем притязаний по зарплате, ориентированные на трудоустройство по своей специальности, сокращенный рабочий день и удобный график работы [16].

По результатам исследований российских авторов, инвалиды называют желаемыми сле-

дующие характеристики рабочего места: уровень оплаты труда в размере 10–19 тыс. рублей (45% от числа опрошенных), неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или возможность работы на дому [17]. Предпочитаемыми сферами трудоустройства являются: для инвалидов, проживающих в сельской местности, – пошив и ремонт одежды, обуви, торговля, общественное питание, народное творчество и ремесла; для инвалидов, проживающих в городе, – финансы и бизнес, работа с компьютерными программами, бухгалтерский и складской учет [18].

Трудовая реабилитация инвалидов

В силу того что люди с инвалидностью рассматриваются как слабозащищённая категория на рынке труда, им предоставляется ряд социальных услуг, направленных на содействие в поиске подходящей работы. Со стороны службы занятости населения в перечень этих услуг входят профессиональное обучение (получение профессионального образования «с нуля», профессиональная переподготовка по смежной специальности, повышение квалификации), взаимодействие с потенциальными работодателями, содействие в трудоустройстве, в том числе на квотируемые рабочие места. Эти направления работы с инвалидами имеют разную востребованность и разную результативность.

Рассмотрим систему показателей, по которым можно оценить результативность выполнения реабилитационных программ инвалидов. Информация о выполнении ИПР инвалидов приводится в сборнике «Социальное положение и уровень жизни населения России» на сайте Росстата. Представлены показатели: численность безработных инвалидов на конец отчётного года и численность безработных инвалидов, поставленных на учёт в течение года, численность инвалидов, направленных на профессиональное обучение, численность трудоустроенных безработных инвалидов, инвалидов, прошедших профессиональное обучение, в том числе: первоначальное обучение, переподготовка и повышение квалификации. Согласно этим данным, в 2016 г. органами службы занятости на профессиональное переобучение были направлены 4887 человек с инвалидностью, причём 4784 человека (98% из них) прошли это обучение. Характерно, что величина показателей в период 2011–2016 гг. снижалась. Инвалиды, воспользовавшиеся образовательными услугами по рекомендации службы занятости, в 2016 г. составили лишь 7% от всех зарегистрированных безработных инвалидов. По всей видимости, *услуги по профессиональной переподготовке слабо востребованы среди инвалидов, ищущих работу* (рис. 5) [19].

Обучение «с нуля» в 2011–2016 гг. выступало наиболее массовой формой образовательной переподготовки безработных инвалидов (в 2016 г. – 43%). Наименьшим охватом характеризовалось повышение квалификации (19%), средним – освоение вторых (смежных) профессий (37%). Следует отметить, что за период 2011–2016 гг. все перечисленные показатели охвата инвалидов профессиональным обучением существенно снизились: численность получивших профессию в 2016 г. была ниже на 1741 человека, чем в 2011 г., прошедших переподготовку – на 3168, повысивших квалификацию – на 1113 человек ниже (рис. 6) [19].

Показатели охвата профессиональным обучением снижаются на фоне одновременного снижения численности инвалидов, поставленных на учёт в качестве безработных, и продолжающегося падения численности безработных инвалидов, трудоустроенных на новое место работы (рис. 7). Согласно данным статистики за 2016 г. [14], большинству инвалидов трудовые рекомендации выдаются при переосвидетельствовании (74% от общей численности инвалидов, нуждающихся в трудоустройстве). В совокупности, в трудоустройстве нуждались 798032 инвалида. По данным на конец 2016 г., в качестве безработных числились 66081 человек.

На квотируемые рабочие места за 2016 г. удалось трудоустроить лишь 3743 инвалидов из 142929 человек, обратившихся за данной услугой в службы занятости населения (то есть доля трудоустроенных на такие места инвалидов составила 3%). Большинство инвалидов, нашедших работу, были трудоустроены на обычные рабочие места (93%). Наиболее высокой доля трудоустроенных инвалидов за период 2011–2016 гг. была в 2014 г. (43%). На квотируемые рабочие места в течение всего рассматриваемого периода трудоустраивались 5–7% инвалидов, нашедших доходное занятие. В 2016 г. значение этого показателя составило 7%, что в относительном выражении на 2 п.п. выше по сравнению с 2015 и 2016 г., но в абсолютном выражении показатель снизился с 4271 человека в 2013 г. до 3743 человек в 2016 г. (рис. 7). Снижение показателей результативности обращения инвалидов в службы занятости за содействием в поиске подходящей работы свидетельствует о проблемах, существующих на региональных рынках труда.

Приведённые данные свидетельствуют о том, что для инвалидов первостепенное значение имеют трудовые рекомендации МСЭ и качество сопровождения, предоставляемого в службах занятости населения. Результат реабилитации зависит не только от наличия

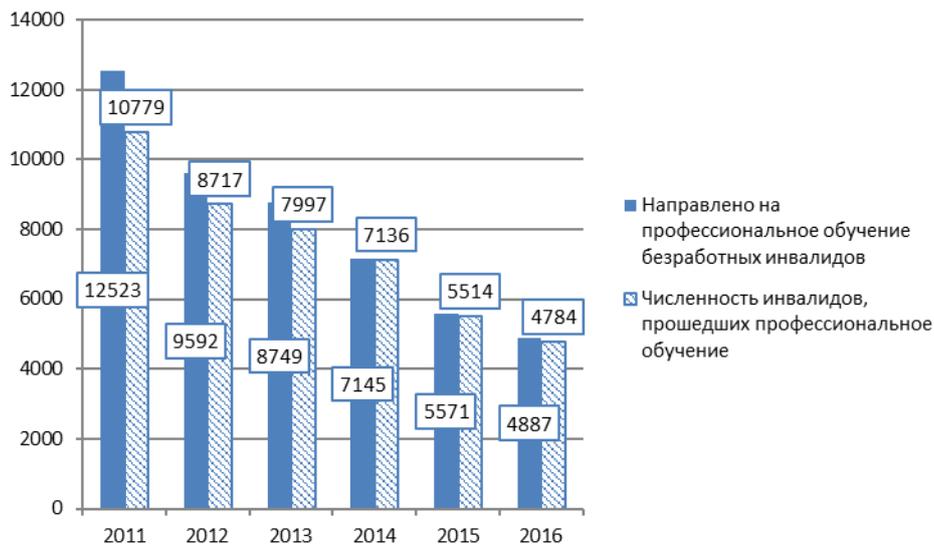


Рис. 5. Численность безработных инвалидов, направленных на профессиональное обучение и прошедших его, человек

(Трудовая реабилитация инвалидов органами службы занятости населения. Росстат. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_44/IssWWW.exe/Stg/d01/07-43.doc)



Рис. 6. Распределение численности инвалидов, прошедших профессиональное обучение, по типам полученных образовательных услуг; в абсолютном выражении (графики) и в % от общей численности категории

подходящих для инвалида вакансий, но и от того, какие именно условия труда ему необходимы. Поэтому, как показывают данные статистики, инвалиды третьей группы оказываются в лучшем положении на российском рынке труда, чем инвалиды первой и второй групп, поскольку им доступно большее разнообразие вакансий.

Выводы

Проведённое исследование позволило установить, что лица с третьей группой инвалидности демонстрируют наибольшую активность в поиске работы, прохождении мероприятий трудовой реабилитации и трудоустройстве. Именно на них могут ориентироваться работодатели,

которые имеют на предприятиях котируемые для инвалидов рабочие места. Трудоустройство данной категории соискателей не требует первоначальных вложений, поэтому может реализовываться органами службы занятости населения с наибольшей результативностью. В то же время на рынке труда инвалиды продолжают оставаться наименее конкурентоспособной категорией работников, о чём свидетельствует более длительный период поиска ими подходящей работы по сравнению с населением в целом.

Среди всех инвалидов, имевших трудовые рекомендации от органов МСЭ, в 2016 г. только 19% обратились в органы службы занятости для получения услуг трудовой реабилитации. При

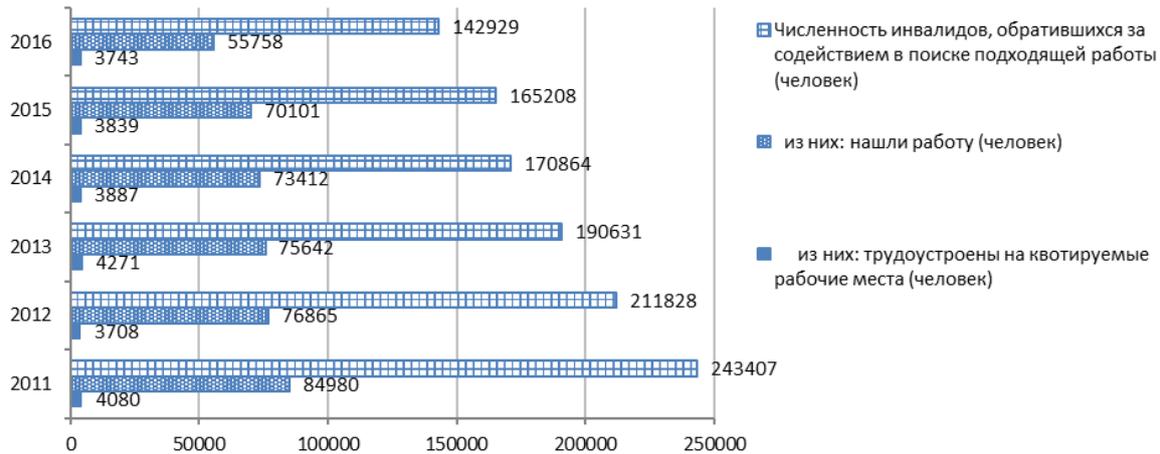


Рис. 7. Трудоустройство инвалидов, обратившихся в службы занятости населения

этом только 7% из них воспользовались предоставленными им образовательными услугами – прошли профессиональное обучение, получили другую специальность или повысили квалификацию в уже имевшейся профессии. За весь рассмотренный период (2011–2016 гг.) доля инвалидов, нашедших работу после обращения в органы службы занятости, не превышала 43%. Лишь незначительная часть из них трудоустроивалась на квотируемые рабочие места (от 5 до 7% в разные годы). Всё перечисленное свидетельствует о недостаточной результативности трудовой реабилитации инвалидов в России.

Поскольку квотирование рабочих мест не может полностью удовлетворить потребность безработных инвалидов в трудоустройстве, необходимо рассмотреть и другие механизмы решения данной проблемы. Одним из её решений может выступать повышение социальной ответственности предприятий. Так, в случае получения инвалидности в результате производственной травмы работнику должна быть предоставлена возможность остаться на том же предприятии с созданием для него подходящих условий труда. Производственный травматизм сегодня не фигурирует среди ведущих причин инвалидизации населения России. Несмотря на это, использование подобного решения может внести свой вклад в снижение безработицы среди инвалидов. Добавим также, что такая практика успешно применяется в Республике Беларусь [16, с. 52–56].

Другое возможное направление решения рассматриваемой проблемы – расширение материальной поддержки малых предприятий, создающих рабочие места для инвалидов. Для таких работодателей можно предусмотреть, помимо налоговых льгот и компенсационных вы-

плат за оборудованное рабочее место, ещё и стимулирующие выплаты, которые они смогут целевым образом расходовать на развитие своего дела. Именно в этой нише на рынке труда люди с инвалидностью могли бы наилучшим образом реализовать свой трудовой потенциал, учитывая их скромные пожелания относительно размера заработной платы и чувствительность к психологическому климату в коллективе. Малые предприятия могут успешно реализовать индивидуальный подход к оборудованию рабочего места и сформировать такие отношения в трудовом коллективе, которые будут способствовать социальной инклюзии работников с инвалидностью.

В данном исследовании нераскрытым остался вопрос обеспечения закрепляемости инвалидов на новых рабочих местах. Мы планируем обратиться к нему в рамках дальнейшего изучения проблемы содействия трудоустройству людей с инвалидностью.

Список литературы

1. Медицинское обслуживание и реабилитация: деятельность ВОЗ / Всемирная организация здравоохранения. URL: <https://www.who.int/disabilities/care/activities/ru/>
2. ГОСТ Р 52495-2005. Социальное обслуживание населения. Термины и определения. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200043127>
3. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. 240 с.
4. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/0b7c84fcc8663ca8312977254d5ea3a4c9226691/

5. Дронишинец Н.П., Филатова И.А. Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии // Специальное образование. 2017. № 1. С. 68–80.
6. Перминов В.А. Анализ реализации индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов Томской области и оценка их эффективности за 2009–2011 гг. // Медико-социальные проблемы инвалидности. 2012. № 4. С. 110–112.
7. Максимова Н.Е., Климок Н.В. Трудоустройство лиц с психическими расстройствами на примере Тверской области // Социальная и клиническая психиатрия. 2016. Т. 26. № 1. С. 67–71.
8. Филиппова М.В., Федорова П.С., Бугайчук Т.В. Специфика социально-трудовой реабилитации инвалидов с ограниченными интеллектуальными возможностями // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы VII Международной научно-практической конференции. 2015. С. 308–310.
9. Показатели занятости и безработицы лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность / Росстат. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/invalid/4-9.doc
10. Занятость инвалидов в трудоспособном возрасте в разрезе субъектов РФ. Федеральный реестр инвалидов. URL: <https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost/zanyatost-v-razreze-sub-ektov?territory=1>
11. Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации. Положение инвалидов / Росстат. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#
12. Белозёрова Е.В. Профессиональная реабилитация инвалидов // Человеческие ресурсы. 2013. № 1. С. 29–31.
13. Безработные, имеющие инвалидность, по продолжительности поиска работы. Положение инвалидов / Росстат. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/invalid/4-15.doc
14. Социальное положение и уровень жизни населения России – 2017. Росстат. Численность инвалидов в возрасте 18 лет и более, нуждающихся в трудоустройстве в обычных условиях производства с предоставлением соответствующих условий труда и в специально созданных условиях труда и на дому в 2016 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_44/IssWWW.exe/Stg/d01/07-42.doc
15. Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, по причинам отказа от предложений другой или какой-либо работы. Положение инвалидов / Росстат. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/invalid/tab4-23.htm
16. Проблемы трудоустройства слаботабачивенных слоёв населения в Москве / О.А. Александрова, М.С. Токсанбаева, А.В. Ярашева и др.; под науч. ред. А.В. Ярашевой; АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: Акварель, 2017. 252 с.
17. Старобина Е.М., Кузьмина И.Е., Кривенков С.Г. О результатах мониторинга потребности инвалидов в трудоустройстве, открытии собственного дела в Санкт-Петербурге // Труд и социальные отношения. 2015. № 4. С. 145–158.
18. Осипов С.А. Социализация и занятость инвалидов // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2006. № 2. С. 42–47.
19. Трудовая реабилитация инвалидов органами службы занятости населения / Росстат. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_44/IssWWW.exe/Stg/d01/07-43.doc

THE EFFECTIVENESS OF LABOUR REHABILITATION OF DISABLED PERSONS IN RUSSIA

L.N. Natsun

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

Rehabilitation measures allow persons with disabilities to be included in the life of society, to accumulate and realize their potential. Labour rehabilitation is one of the key areas of work with disabled persons. Its task is to prepare persons with disabilities to perform their work duties. The purpose of this publication is to analyze the effectiveness and relevance of labour rehabilitation of disabled persons in the Russian Federation. In the introductory part of the article, the theoretical and methodological foundations of the study of labour rehabilitation are analyzed, the objectives of the research are formulated and the information base is described. The main part of the work contains a description of the cohort of unemployed persons with disabilities, as well as an analysis of the results of labour rehabilitation. It is shown that the main part of the cohort of unemployed persons with disabilities are those belonging to the third group of disability. It is shown that the coverage of disabled persons by measures of labour rehabilitation (professional retraining, training, employment on quota places) has decreased. In the final part of the article, the conclusions and some proposals to improve the effectiveness of labour rehabilitation of disabled persons in Russia are formulated. The scientific novelty of the research is that the problem of labour rehabilitation of disabled persons is considered for the first time in the context of the analysis of this category's position in the Russian labour market.

Keywords: persons with disabilities, labour rehabilitation, quota-based jobs, disabled persons' need of employment.

УДК 316.4

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПЕДАГОГОВ**

© 2019 г.

Н.Л. Антонова, А.В. Меренков, Н.Г. Попова

Антонова Наталья Леонидовна, д.соц.н.; профессор кафедры прикладной социологии
Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург
n-tata@mail.ru

Меренков Анатолий Васильевич, д.философ.н.; проф.; заведующий кафедрой прикладной социологии
Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург
anatoly.mer@gmail.com

Попова Наталья Геннадьевна, к.соц.н.; доц.; заведующая кафедрой иностранных языков
Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук, Екатеринбург
ngropova@list.ru

Статья поступила в редакцию 15.03.2019

Статья принята к публикации 16.07.2019

Раскрыты особенности функционирования методических объединений педагогов в современной школе, которые выступают движущей силой ее развития, способствуют формированию образовательного пространства, реализуя широкий спектр функций (методических, коммуникативных, информационных, регулятивных), утверждению профессиональных компетенций педагогической общности как фундамента эффективности системы школьного образования. Эмпирико-социологическое исследование проведено в 2017–2018 гг. в гимназиях и лицеях Екатеринбурга методом полуструктурированного интервью с учителями ($n=110$), глубинного интервью с администрацией образовательных учреждений ($n=6$) и руководителями методических объединений ($n=6$). Исследование показало, что основные задачи методических объединений – повышение качества преподавания дисциплин и распространение инноваций. Администрация образовательных организаций выполняет функцию социального контроля, осуществляя моральную и материальную поддержку. Взаимодействие педагогов в методических объединениях основано на формировании условий для проявления инициативы в создании и апробации педагогических инноваций, стимулируя сотрудничество между учителями разного возраста, стажа и опыта работы. Успеваемость учащихся рассматривается членами методических объединений как показатель их достижений в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: методическое объединение, педагоги, школа, образование.

Введение

Внедрение государственных образовательных стандартов [1], ориентированных на повышение качества обучения и воспитания учащихся, задало новый вектор активности педагогического сообщества, актуализируя деятельность методических объединений, органично вписанных в современную систему школьного образования. Одним из ключевых направлений работы объединений становится разработка, внедрение и воспроизводство инновационных образовательных технологий, нацеленных на выявление и развитие у школьников склонностей и способностей к проектной и экспериментальной деятельности, конструированию и моделированию, анализу проблемных ситуаций. «Организация эффективной познавательной деятельности учащихся – одна из определяющих линий деятельности педагога» [2]. В этом проявляется его субъектная позиция как «способность и готовность принимать активное участие в образовательном процессе, принимать

самостоятельные решения и нести ответственность за результаты своих действий» [3, с. 120].

Профессиональная деятельность педагогов, включенных в разные методические объединения, влияет как на успеваемость учащихся [4], так и на эффективность образования в целом [5]. Высокие результаты деятельности работы методических объединений – это и результат успешного руководства образовательной организации, включая способность формального руководителя генерировать инновационные подходы к образованию и инициировать саморазвитие педагогов. Исследования подтверждают однозначную связь между качеством администрирования и профессиональным развитием учителей, а следовательно, общим уровнем образовательного процесса [6, 7]. Так, в аналитическом исследовании факторов успешности школ Великобритании развитие коммуникаций и поддержка сообществ учителей со стороны администрации образовательных учреждений занимает лидирующие позиции [8]. Общая удовлетворенность учителей своей деятельностью

в значительной степени зависит от управленческих решений руководителей школ, делегирующих принятие ряда решений членам педагогического коллектива [9]. Создавая условия для функционирования методических объединений педагогов, администрация образовательных организаций реализует основные социальные функции школы как институционального образования.

Методические объединения имеют организационно-структурный базис. Его основу составляют учителя, преподающие одинаковые или схожие предметы/дисциплины. Выделяют, например, методические объединения учителей математики, учителей истории и обществознания, учителей русского языка и литературы. В типичной школе крупного города функционирует 7–10 методических объединений, численность участников которых зависит от численности обучающихся и педагогов. Методическое объединение возглавляет педагог, деятельность которого направлена на работу объединения в целом, а также развитие профессиональных компетенций педагогов. При этом важным в его деятельности видится создание коммуникативных связей со всеми субъектами образовательного процесса с целью удовлетворения потребностей педагогов, детей, родителей и администрации образовательного учреждения.

Институционализация деятельности методических объединений способствует формированию образовательного пространства школы, «создавая условия для реализации возможности индивидуального разрешения и переоформления оснований совместной жизнедеятельности» [10, с. 34]. Включение педагога в методическое объединение стимулирует его самообразовательную деятельность, а также ориентирует на реализацию в учебном процессе социализирующего потенциала школы, повышая качество образования в целом. В ряде зарубежных эмпирических социологических исследований показано, что педагоги оценивают продуктивный обмен опытом и идеями с коллегами как важнейший фактор их профессионального роста [7, 11–13]. В обзоре, посвященном феномену лидерства в образовании, Йорк-Барр и Дьюк [6, р. 288] подчеркивают важность развития сплоченного пространства коммуникации между коллегами в школе.

Как самостоятельное организационное образование методическое объединение на уровне школы выполняет не только методическую функцию. В поле его деятельности создание и реализация инноваций, коммуникативная, информационная, регулятивная и иные функции.

Индикатором результативности работы методических объединений становится утверждение профессиональных компетенций педагогической общности как фундамента эффективности системы школьного образования.

В настоящем исследовании проведен анализ деятельности методических объединений педагогов в лицеях и гимназиях г. Екатеринбурга с целью выявления особенностей функционирования и роли таких организаций в процессе трансформации современной образовательной системы. Результаты исследования могут быть использованы для выработки подходов, способствующих становлению педагогов-лидеров разного уровня. Это обеспечит возможность внедрения в образовательный процесс инновационных педагогических технологий и, следовательно, достижения системой образования уровня, удовлетворяющего потребности развивающейся экономики знаний.

Материалы и методы

Деятельность методических объединений педагогов в лицеях и гимназиях г. Екатеринбурга была изучена посредством проведения социологического исследования в 2017–2018 гг. Для реализации поставленной цели был разработан путеводитель полуформализованного интервью с учителями, включающий 15 вопросов. Всего было опрошено 110 педагогов, включая учителей начальной школы; 15% составили мужчины, 85% – женщины. По стажу работы респонденты распределились следующим образом: 64% имеют педагогический стаж более 10 лет; 13% опрошенных – от 5 до 10 лет; 15% педагогов – от 2 до 5 лет; 8% учителей – до двух лет.

Опрошенные нами педагоги представляют практически все виды школьных методических объединений: 15% – преподающие английский язык, 14% – математику, 12% – естественные науки, 11% – учителя русского языка и литературы, 10% – работающие в начальной школе, 9,5% – учителя информатики и математики, 9% – истории и обществознания, 8% – физической культуры. Остальные респонденты входят в небольшие по численности объединения учителей, преподающих дисциплины, связанные с изучением второго иностранного языка, мировой художественной культуры. В состав объединений входит от 4 до 10 педагогов.

При обработке результатов была использована программа Vortex, предназначенная для анализа социологической и маркетинговой информации.

Таблица 1

Задачи школьных методических объединений*
(% к числу ответивших)

№	Задачи	%
1	Повышение качества преподавания дисциплины	74.5
2	Распространение инноваций учителей школы	57.4
3	Обсуждение реализации требования новых нормативных документов	56.4
4	Обсуждение новых методических разработок	42.6
5	Сплочение учителей, координация их работы	30.9
6	Обмен опытом работы разных учителей школы	25.5
7	Помощь в подготовке детей для конкурсов, олимпиад, выступлений	22.3
8	Поддержка инициативных педагогов	19.1
9	Повышение качества воспитания	13.8

* Сумма превышает 100%, т.к. респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.

В нашем исследовании мы также провели глубинные интервью с администрацией образовательных учреждений: 2 интервью с руководителями школ, 4 интервью с завучами, 6 – с руководителями методических объединений учителей.

При обработке результатов использовали принципы анализа, применяемые в методе тематических сетей.

Результаты и обсуждение

Функционирование методических объединений педагогов в современной школе выступает одним из инструментов развития института образования в целом, эффективной реализации целевых установок общего образования. По оценкам педагогической общности, основными задачами методических объединений являются прежде всего повышение качества преподавания – 74.5%, тиражирование инноваций – 57.4%, обсуждение нормативно-правовых документов, регламентирующих образовательный процесс в школе, – 56.4% (табл. 1).

Результаты интервью с руководителями методических объединений показали, что организационная структура нацелена, прежде всего, на анализ соответствия деятельности педагогов Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС): «*Главные задачи: найти эффективные способы внедрения ФГОСов*» (рук. методического объединения математиков, педагогический стаж 34 года); «*Мы смотрим больше на приемы работы на уроке, соответствия их ФГОСам*» (рук. методического объединения по естественным наукам, педагогический стаж 32 года).

Соответствие образовательного процесса в системе школьного образования ФГОС необходимо, по оценкам информантов, в том числе для успешной сдачи школьниками основного государственного (ОГЭ) и единого государственного экзаменов (ЕГЭ): «*Главная задача, наверно,*

организация учебного процесса по нашим пред-метам таким образом, чтобы образование было на достойном уровне. Чтобы мы в городе хорошо смотрелись по сдаче ОГЭ и ЕГЭ» (рук. методического объединения по обществознанию, педагогический стаж 12 лет).

Руководители методических объединений ставят еще одну задачу: создание условий для реализации потенциала педагогов-предметников: «*...дать каждому проявить себя; каждый талантлив по-своему; каждый может другого чему-то научить*» (рук. методического объединения по естественным наукам, педагогический стаж 32 года).

Одним из базовых принципов функционирования методического объединения педагогов выступает взаимодействие учителей на основе конструктивного сотрудничества, которое понимается как оказание активной помощи и поддержки каждому педагогу методического объединения в достижении как индивидуальных, так и коллективных целей совместной деятельности. Однако только каждый десятый опрошенный отметил, что участие в работе методического объединения позволяет представить к обсуждению собственные разработки отдельных уроков.

Возникает вопрос о причинах такой сравнительно низкой оценки готовности педагогов выставить на всеобщее рассмотрение свои способы изложения учащимся определенного материала. Причины такой ситуации, на наш взгляд, кроются в следующем.

Во-первых, не все учителя готовы к представлению тех разработок, которые они считают новыми. Более опытные коллеги-стажисты могут воспринять их как обычные, рутинные, повседневные. Существует проблема презентации, аргументированного и обоснованного доказательства ценности новых для конкретного учителя методов обучения учащихся. Требуется показать, как их использование обеспечивает более полное и глубокое понимание школь-

Таблица 2

Какими, на Ваш взгляд, личностными качествами должны обладать учителя, чтобы объединение продуктивно выполняло свои задачи?*

(% к числу ответивших)

№	Качества	%
1	Способность создавать и осваивать новое	80.9
2	Инициативность	70.2
3	Желание раскрыть способности детей	68.1
4	Стремление к профессиональному росту	58.5
5	Стремление сохранить лучшее из имеющегося опыта	43.6
6	Стремление показать свои организаторские способности	4.3
7	Стремление получить признание коллег по работе	3.2

* Сумма превышает 100%, т.к. респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.

никами сущности изучаемых процессов, правил применения теоретических знаний при решении практических задач.

Во-вторых, генерировать и воспроизводить педагогические инновации могут не все педагоги. Результаты опроса свидетельствуют, что явно выделяющихся своими инновационными разработками в каждом методическом объединении, по мнению 14% опрошенных, не более одного-двух человек; каждый второй респондент считает, что инноваторов – два-три учителя в методическом объединении.

Каким образом можно преодолеть существующие барьеры? По оценкам большинства опрошенных педагогов, эффективность работы методического объединения зависит от его руководителя, функцией которого становится создание благожелательной атмосферы. По мнению И.И. Соколовой, нездоровая атмосфера в педагогическом коллективе выступает фактором, препятствующим продуктивной профессиональной деятельности и ощущению удовлетворенности профессией [14, с. 7].

В нашем исследовании практически все опрошенные признают, что в целом удовлетворены своей работой в образовательном учреждении и существующим психологическим климатом. Вместе с этим респонденты отмечают, что эффективность работы методического объединения зависит от характера взаимодействия руководителя с педагогами – участниками объединения.

Руководители методических объединений полагают, что в основе их деятельности – принцип взаимной помощи («*взаимовыручка у нас существует, стараемся это поддерживать*» (рук. методического объединения по истории, педагогический стаж 27 лет)) и формирование благоприятного климата («*...моя задача создать хороший внутренний климат, чтобы побудить вместе работать в команде*» (рук. методического объединения естественных наук, педагогический стаж 32 года)).

По мнению администрации образовательных учреждений, руководители методических объединений – это лидеры, на которых ориентируются педагоги в своей деятельности: «*...руководитель иностранного цикла и естественно-научного цикла, и русского языка – они все победители разных конкурсов... Они все, безусловно, печатаются. У некоторых есть еще и мощные должности. Руководитель естественно-научного цикла – руководитель и районного методобъединения. Руководитель методобъединения филологов – ...заместитель председателя экзаменационной комиссии ЕГЭ. Руководители, как правило, уважаемые люди на разных уровнях – от районного до регионального*» (завуч гимназии, педагогический стаж 23 года); «*Это учителя, которые имеют высшую категорию, это учителя, которые проявили себя и в конкурсных работах, и печатаются, и, что очень важно для нашей гимназии, поддерживают традиции и привносят новые. Это те учителя, которые могут тебя научить...*» (заместитель директора по научно-методической работе, педагогический стаж 28 лет).

Для реализации целевых установок методического объединения учителей необходимо обладать определенными знаниями, обеспечивающими как возможность участвовать в обсуждении инноваций в системе преподавания определенного предмета, так и разработки собственного инновационного проекта (63.8%). Учитель должен знать требования нормативных документов, ориентирующих на постоянный поиск более совершенных приемов работы с разными категориями учащихся (53.2%), иметь информацию о том, какие новые разработки предлагают педагоги других школ города, области, страны (50%). Если учитель владеет этой информацией, повышаются шансы, что он станет в будущем лидером объединения педагогов, реализуя свои творческие способности при создании собственных инновационных проектов. Именно это качество занимает лидирующие позиции в оценках респондентов (табл. 2).

Полученные нами результаты хорошо согласуются с рядом исследований, проведенных зарубежными коллегами для выявления личностных лидерских качеств у педагогов. Так, согласно исследованию Снил и Свонсон [13], именно поддержание уровня преподавательской компетентности является основой, из которой «произрастает» лидерство. Стремление и способность педагогов к постоянному профессиональному совершенствованию видится важнейшим условием развития всей системы образования [15–17].

Материалы нашего исследования свидетельствуют, что одним из важных устремлений современного педагога является желание раскрыть способности школьников. Современная образовательная ситуация предъявляет новые требования к педагогу и учащемуся. Широкий спектр различных конкурсов и олимпиад позволяет и ученику, и учителю проявить себя. Для школьника предлагаемые мероприятия не только позволяют «примерить на себя» соревновательную среду, но и «заложить кирпич» в собственное портфолио, которое, возможно, станет конкурентным преимуществом при поступлении в вуз. Для педагога подготовка ученика – это и материальное поощрение, и укрепление статусных позиций и авторитета. Методическое объединение позволяет обменяться опытом работы с наиболее способными учащимися и их подготовки к состязаниям различного уровня. *«Мы идем по пути построения индивидуальных программ освоения дисциплины. Это отнимает много времени»* (рук. методического объединения по математике, педагогический стаж 34 года).

Опрос показал, что школьное методическое объединение встраивается в систему методических объединений учителей-предметников городских районов, города в целом и региона. Казалось бы, методические объединения на уровне района или города являются образцом для работы педагогических сообществ на уровне конкретных школ. Однако, как отмечают респонденты, в г. Екатеринбурге в настоящее время сложилась такая ситуация, когда объединения в отдельных районах столицы Среднего Урала и даже школ работают лучше, чем городское объединение. Речь идет о том, что руководители сообществ на уровне города не могут создать необходимых условий для реализации функций организационных образований: *«У нас учителя хотят работать с городом, но от руководства управления образования города особой помощи пока нет»* (рук. методического объединения по математике, педагогический стаж 34 года).

Вместе с этим ряд городских методических объединений успешно справляются с возложенными на них обязанностями: *«У нас очень ак-*

тивно работает городская ассоциация французского. Лучшие, чем немецкого. У нас каждый месяц 3–4 конкурса. Есть, где себя проявить на городском уровне... Мы дружим со всеми школами. Все друг о друге знаем. Соревновательность возникает. Она побуждает работать лучше. К нам приходят лучшие учителя из других школ» (рук. методического объединения по французскому языку, педагогический стаж 22 года).

По мнению респондентов, лучше работают методические объединения, существующие в каждом районе города, так как их деятельность активно поддерживается отделом образования района. *«Я возглавляю не только школьное, но и районное методическое объединение. Стала привлекать в нашу школу из других школ района. Я уже знаю всех педагогов района. Знаю, кому и что поручить, как объединить в пары... Приятно слышать от них, что помогли. Город почти не помогает. У нас работают учителя безвозмездно. Их надо как-то оценивать, хвалить, а пока на городском методическом объединении это не умеют делать. Не всегда оценивают по результатам, есть формализм»* (рук. методического объединения естественных наук, педагогический стаж 32 года).

Такая ситуация негативно влияет на процесс самореализации лучших педагогов и распространение создаваемых ими новаций, поэтому наиболее активные, постоянно ищущие новое учителя сразу выходят на уровень всей страны. Они ездят на всероссийские научно-практические конференции, семинары, показывая свои методические разработки. *«У нас есть уникальный учитель... Везде пропагандирует свой метод проективного обучения. Она посылает на разные конкурсы свои проекты. Ездит в другие города, там выступает. Ее знают в стране»* (рук. методического объединения по математике, педагогический стаж 34 года).

Следует отметить, что проблема совершенствования методов обучения учащихся актуальна не только для России. Так, например, в некоторых странах действует особая система развития методик преподавания разных дисциплин в общеобразовательной школе. Существует институт так называемых куррикулум-консультантов – теоретиков и практиков (Eng. *curriculum theorists and curriculum specialists*), которые специально занимаются разработкой новых программ обучения, организации образовательного процесса [18]. Причем это могут быть новации, не обязательно имеющие какую-либо сиюминутную практическую ценность, так как главной задачей является постоянное обновление методов работы учителей конкретного образовательного учреждения.

Высокое качество образования повышает конкурентоспособность государства, поскольку молодое поколение получает компетенции, которые определяют их способность после получения профессионального образования активно включаться в научные исследования, создавать технологии, технические устройства, которые станут лучшими в мире. Важным ориентиром в поиске более совершенных методик преподавания отдельных разделов школьной дисциплины или ее в целом являются достижения педагогов других стран. Исследование показало: каждый третий опрошенный считает, что, несмотря на языковые, информационные, организационные и др. трудности, российские учителя пытаются создавать педагогические новации, которые не уступают или превосходят то, что имеется в других странах мира.

Основным мотивом деятельности, направленной на создание и воспроизводство педагогических инноваций, выступает потребность не в самоутверждении, а в самореализации: *«Для меня важно, чтобы дети понимали то, что им объясняю на уроках»* (рук. методического объединения естественных наук, педагогический стаж 32 года); *«Мы работаем ради детей, чтобы они получили то, что им нужно для жизни. ...Доплаты небольшие, признание коллег важно, но его не будет, пока не показал, как развиваются те ученики, которых ты учишь»* (завуч школы, педагогический стаж 23 года).

Материалы исследования свидетельствуют, что наиболее активными педагогами, продвигающими собственные разработки, являются учителя, входящие в методическое объединение математиков. Кроме того, активистами, по мнению опрошенных, являются и молодые педагоги, стремящиеся закрепить свой профессиональный статус. Важно отметить, что в школах, где состав педагогов почти не меняется, сложилась устойчивая система использования созданных прежде и достаточно эффективно работающих методов обучения учащихся, новое создается сравнительно редко.

Отмечают, что методические объединения получают всестороннюю поддержку со стороны руководства учебного заведения, 63% респондентов. Администрация помогает определить цели и задачи их деятельности на очередной учебный год, выполняет контролирующую функцию, а также использует имеющиеся ресурсы для морального и материального поощрения лучших педагогов. Каждый четвертый опрошенный указал, что, несмотря на контроль руководства школы, в работе методического объединения сохраняется самостоятельность, позволяющая максимально раскрыть творческий потенциал каждого члена коллектива.

Заключение

Результаты исследования позволяют прийти к следующим выводам. Во-первых, методические объединения, работающие в настоящее время в школах, являются эффективной формой организации постоянного поиска педагогами новых методов обучения учащихся разного возраста и склонностей к освоению учебного материала. Взаимодействие учителей методических объединений направлено как на поиск новых приемов обучения, создаваемых творчески работающими педагогами разных школ района/города/страны/мира, так и коллегами по работе.

Во-вторых, для раскрытия творческого потенциала каждого учителя формируются равные условия проявления инициативы, предоставляется свобода создания и апробации новых методов обучения. Важным фактором самореализации творческих способностей педагогов является благожелательная атмосфера сотрудничества в методическом объединении учителей разного возраста, стажа работы, педагогического опыта.

В-третьих, активность учителей, включенных в методические объединения, определяется их стремлением к профессиональному росту и освоению инновационных педагогических технологий. Успеваемость учащихся рассматриваются ими как показатель достижений в методической работе.

В целом, методические объединения педагогов сегодня следует рассматривать как значимый ресурс в развитии института образования в целом. Методические объединения – это действенный инструмент эффективного функционирования системы социальных связей и отношений педагогов-предметников, это одно из важных условий в построении успешной деятельности образовательной организации.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» // ЭПС «Система ГАРАНТ». URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70188902/paragraph/2034:0> (дата обращения: 12.03.2019).
2. Буздалова Н.В. Организация познавательной деятельности учащихся: опыт, проблемы, перспективы // Интернет-журнал «Мир науки». 2016. Т. 4. № 4. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/25PDMN416.pdf> (дата обращения: 21.02.2019).
3. Константиновский Д.Л. Размышления о социологии образования // Социологические исследования. 2008. № 7. С. 117–124.
4. Hallinger P., Heck R.H. Leadership for learning: Does collaborative leadership make a difference in student learning? // Educational Management, Administration and Leadership. 2010. V. 38. № 6. P. 654–678.

5. Leithwood K., Day C., Sammons P. et al. Seven strong claims about successful school leadership. Nottingham, UK: National College of School Leadership, 2006.
6. York-Barr J., Duke K. What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship // Review of Educational Research. 2004. № 74. P. 255–316.
7. Crowther F., Kaagan S., Ferguson M., Hann L. Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 2002.
8. Twelve outstanding secondary schools. Excelling against the odds. London: OFSTED, 2009. 76 p.
9. Dou D., Devos G., Valcke M. The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment // Educational Management Administration and Leadership. 2017. V. 45. № 6. P. 959–977.
10. Михеева Т.Б. Образовательное пространство как феномен культуры и «место» формирования личности // Учёные записки ЗабГУ. Сер. Профессиональное образование, теория и методика обучения. 2017. Т. 12. № 6. С. 29–36.
11. Villiers E., Pretorius F. Democracy in schools: Are educators ready for teacher leadership? // South African Journal of Education. 2011. № 31(4). P. 574–589.
12. Yarger S.J., Lee O. The development and sustenance of instructional leadership // In: Teachers as leaders: perspectives on the professional development of teachers / Ed. D.R. Walling. Bloomington, IL: Phi Delta Kappa, 1994.
13. Snell J., Swanson J. The essential knowledge and skills of teacher leaders: A search for a conceptual framework. Paper presented at the Annual Meeting to the American Educational Research Association (New Orleans, LA., April 24–28, 2000). 25 p.
14. Соколова И.И. Социально-профессиональный портрет учителя // Вестник Герценовского университета. 2010. № 2 (76). С. 3–15.
15. Schleicher A. Teaching excellence through professional learning and policy reform. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development Publishing, 2016.
16. Poekert P., Alexandrou A., Shannon D. How teachers become leaders: an internationally validated theoretical model of teacher leadership development // Research in Post-Compulsory Education. 2016. № 21 (4). P. 307–329.
17. Webster-Wright A. Reframing professional development through understanding authentic professional learning // Review of Educational Research. 2009. № 79 (2). P. 702–739.
18. Young M. Curriculum theory: what it is and why it is important // Cadernos de Pesquisa. 2014. № 44 (151). URL: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742014000100010&script=sci_arttext&tlng=en (дата обращения: 01.03.2019).

INSTITUTIONAL ASPECTS OF PROFESSIONAL TEACHER ASSOCIATIONS

N.L. Antonova¹, A.V. Merenkov², N.G. Popova³

^{1,2} Ural Federal University

³ Institute of Philosophy and Law, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences

In this paper, we set out to investigate the activity of professional teacher associations functioning in the context of contemporary education. These associations are seen as entities having the capacity of driving the development of the education system and facilitating the creation of a cohesive education space by realizing a broad range of methodological, communicative, informational and regulatory functions. In addition, such organizations may be viewed as carriers of collective professional competence, which forms a basis for raising the effectiveness of the entire school education system. In 2017–18, we carried out a sociological survey across high-profile schools of Ekaterinburg using a semi-formalized questionnaire with educators working therein ($n=110$), as well as a series of in-depth interviews with the representatives of school administrations ($n=6$) and heads of professional teacher associations ($n=6$). Our results have shown that key objectives of professional teacher associations include increasing the quality of teaching in respective subjects and disseminating educational innovations. School administrations perform the function of social control, executing both moral and material support. Interaction between educators within professional teacher associations creates a basis for encouraging initiative in terms of developing and testing pedagogical innovations and stimulating productive collaboration between colleagues of different age and work experience. Teachers' professional achievements are judged on the basis of learning outcomes demonstrated by their students.

Keywords: leadership, school, professional teacher associations, teachers.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 378.4

МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ СОВМЕСТНЫХ ПРОГРАММ

© 2019 г.

А.И. Горылев

Горылев Александр Иванович, к.ю.н.; доц.; зав. каф. европейского и международного права,
руководитель Центра международных проектов и программ
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
gorylev@fup.unn.ru

Статья поступила в редакцию 26.06.2019

Статья принята к публикации 31.07.2019

Международные совместные образовательные программы рассматриваются как сложные интернациональные проекты, реализуемые университетами-партнерами из разных стран. В качестве проблемы отмечается отсутствие четко сформулированных универсальных механизмов, использование которых позволяет университетам и их сотрудникам избежать многих осложнений при разработке и реализации таких программ. Ставится задача на основе имеющегося опыта реализации международных совместных программ сформулировать универсальные методы, использование которых позволит облегчить процесс разработки подобных программ, избежать части проблем в процессе их реализации. Сформулированы и раскрыты наиболее важные методы, которые должны использоваться в процессе создания и реализации данных программ, а именно метод проектов; сравнительно-сопоставительный метод; метод наблюдения; метод изучения передового педагогического опыта; метод тестирования; метод беседы, интервью. Указанные методы проанализированы с точки зрения особенностей их применения в процессе разработки и реализации международных совместных программ. Даются конкретные рекомендации по использованию данных методов, чтобы облегчить процесс разработки международных программ, избежать значительной части проблем в процессе их реализации. Представленные рекомендации не только призваны повысить эффективность реализации международных совместных программ, но и могут быть использованы для разработки методических пособий и внутренних локальных актов для использования сотрудниками, занимающимися международной деятельностью в университетах.

Ключевые слова: интернационализация, международные совместные программы, высшее образование, методы, подходы, иностранные студенты, инновации.

Введение

Международные совместные программы играют важнейшую роль при создании лично ориентированной модели образования, учитывающей внешние вызовы и тенденции, существенно повышающей конкурентоспособность личности, образовательных институтов в современном мире. Разработка таких программ свидетельствует о высокой степени интернационализации университетов, принимающих участие в их реализации [1], об их возможностях использовать инновационные формы и методы обучения, о наличии соответствующей технической базы и высококвалифицированных сотрудников. Что касается российских университетов, то «их участие в разработке и реализации международных совместных программ гарантирует конкурентоспособность на европейском рынке образовательных услуг и способствует

активному позиционированию российской системы высшего образования в мире» [2, с. 128]. Разработка и реализация международных совместных программ способствуют внедрению в деятельность российских вузов международных стандартов качества как на уровне преподавания, так и в сфере научных исследований. Не вызывает также сомнений, что данные программы предоставляют студентам возможность получить значительно больше знаний, умений и опыта, чем образовательные программы, предлагаемые одним университетом.

Постановка проблемы

Проблема заключается в том, что отсутствуют четко сформулированные универсальные механизмы, использование которых позволило бы университетам и их сотрудникам избежать многих осложнений при разработке и ре-

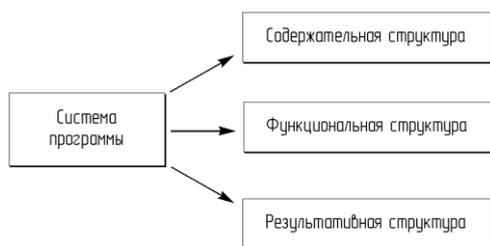


Рис. 1. Система программы

лизации международных совместных программ. Проведенный анализ научных источников показывает, что в них в основном представлен опыт ведущих университетов по реализации отдельных аспектов международных совместных программ, но отсутствует системный анализ процесса создания и реализации таких программ, нет четких методик в этой сфере. Другими словами, наилучшая университетская практика не систематизирована и разрозненна. Мы понимаем, что невозможно подготовить универсальное письменное руководство, в котором были бы подробно описаны все стадии разработки данных программ, так как каждая подобная программа имеет свои многочисленные особенности и отличительные черты. Наша задача состоит в том, чтобы на основе имеющегося опыта реализации международных совместных программ сформулировать универсальные методы, использование которых позволит облегчить процесс разработки подобных программ, избежать части проблем в процессе их реализации. Мы надеемся, что использование сформулированных в рамках данной статьи методов значительно облегчит деятельность сотрудников университетов, участвующих в реализации образовательных программ такого типа.

Методология исследования

Сложность и трудоемкость процесса разработки и реализации международных совместных программ обуславливают необходимость использования системного подхода, учитывая его динамичность и вариативность. Нужно исходить из того, что любая образовательная программа, включая международные совместные, имеет свою систему и структуру. Система образовательной программы – это совокупность ее элементов, которые тесно взаимосвязаны друг с другом, образуя определенную целостность. Система программы, на наш взгляд, включает в себя несколько структур: содержательную, функциональную и результативную.

Содержательная структура – это взаимосвязанные образовательные модули программы, которые составляют ее содержание.

Функциональная структура – это методы обучения, педагогические приемы, используемые при реализации международной совместной программы.

Результативная структура – это результаты обучения, достигаемые компетенции, выработанные умения студентов.

Поэтому, используя те или иные методы, лицам, ответственным за разработку и реализацию образовательных программ, необходимо осуществлять детальный анализ каждого элемента данной системы, которые, естественно, тесно связаны между собой. Разработчики международных совместных программ должны иметь четкое понимание взаимосвязи между различными компонентами системы, которые и составляют процесс ее функционирования. Очень важно в данной ситуации и понимание результатов, свидетельствующих о наиболее эффективном функционировании системы (например, количество студентов, успешно закончивших программу, или количество студентов, которые успешно трудоустроились после окончания программы, и т.д.). Не стоит забывать, что изменение отдельных элементов системы оказывает непосредственное влияние на программу в целом, то есть пересмотр одних элементов повлечет необходимость изменения других. Например, если по каким-то причинам в программе меняются образовательные модули, то это приводит к изменению результатов обучения и т.д.

Методика построения образовательных программ

При создании и реализации международных совместных образовательных программ мы опираемся на личностный и деятельный подходы (лично-деятельный подход) и отобранный нами набор педагогических методов.

Принцип личностного подхода заключается в том, что любая международная совместная программа должна быть основана на инновациях и педагогических экспериментах. Студенты, обучающиеся по программе, – это представители разных стран и культур, что требует учета не просто их интеллектуальных качеств, но и особенностей их национально-культурного менталитета, среды их проживания, специфических черт национальных систем образования.

Принцип деятельного подхода предполагает, что педагогическая деятельность должна выстраиваться для достижения установленных результатов обучения, определенных при разработке международной совместной программы. Результаты обучения должны не только

определяться по программе в целом, но и формулироваться по каждой дисциплине, даже по каждой теме. Студенты, обучающиеся по программе, должны понимать, как та или иная обучающая деятельность, в которой они участвуют, приводит к достижению определенных результатов обучения.

Говоря об эффективности международных совместных образовательных программ, особое внимание нужно уделять вопросу выбора методов ее разработки и реализации. Под методом следует понимать «способ достижения какой-либо цели, решение конкретной задачи; совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения действительности» [3, с. 95]. Методы, применяемые при разработке и реализации таких программ, относятся, на наш взгляд, к методам организации и осуществления учебно-познавательной деятельности. В рамках данной статьи мы бы хотели рассмотреть несколько наиболее важных методов, которые достаточно часто используются при разработке и реализации международных совместных программ.

Метод проектов

Международную совместную программу следует рассматривать как сложный интернациональный образовательный проект, «совместно разрабатываемый двумя или более вузами из разных стран на основе интегрированных учебных планов и системы зачетных единиц, в рамках которого предполагается обучение студентов в университетах-партнерах и получение ими степени в каждом университете» [4, с. 7]. Метод проектов в данном случае приобретает более широкое значение. Деятельность по проектированию таких образовательных программ должна включать в себя не только разработку основных составляющих программы (учебные планы, мобильность студентов и преподавателей, взаимное признание периодов обучения, способы обеспечения качества и т.д.), но и учебное проектирование. При этом саму международную совместную программу мы должны рассматривать как образовательный проект – результат деятельности, направленный на реализацию поставленных учебных задач по получению студентами определенных знаний, умений и опыта. При проектировании программы нужно достигнуть синхронизации этих двух компонентов. Организационно-практические решения образовательной программы должны быть выполнены таким образом, чтобы добиться достижения предполагаемых результатов обучения. Поэтому метод проектов предполагает активную деятельность не только непосредственно разработчиков программы, но и всех участников образователь-

ного процесса в вузах-партнерах, включая преподавателей и студентов.

На самых начальных этапах разработки международной программы необходимо совместно с зарубежными партнерами сконструировать оптимальную модель ее реализации, спрогнозировать ожидаемый ход осуществления программы. Ресурсы университетов-партнеров, а также их внутренние системы обеспечения качества должны быть достаточны для достижения прогнозируемых результатов обучения по программе. Затем с самого начала ее реализации следует отслеживать (осуществлять педагогическое наблюдение), какие расходы имеют место между спрогнозированной оптимальной моделью и ее реальным воплощением. Разработчики программы должны предварительно рассмотреть специальные диагностические средства, позволяющие своевременно выявлять проблемные аспекты, возникающие на разных стадиях ее реализации.

Уже при планировании программы необходимо четко уяснить, какой исходный уровень знаний, умений и личных качеств должны иметь студенты – кандидаты на участие в международной совместной программе. Как правило, для этих целей разрабатываются специальные тестовые задания, которые позволяют определить соответствие студентов установленным критериям для участия в программе. Другими словами, в самом начале реализации программы проводится так называемый констатирующий эксперимент.

Каждый этап обучения по любой образовательной программе требует периодического контроля знаний и умений студента. Для международных совместных программ такой контроль имеет определяющее значение. Поэтому в рамках педагогического эксперимента можно произвести сравнение знаний и умений студентов, обучающихся по международной совместной программе, и студентов, не участвующих в программе, но обучающихся по той же специальности. Можно сказать, что в этой ситуации происходит ранжирование студентов, обучающихся по разным программам. Если ранжирование покажет, что студенты, обучающиеся по совместной международной программе, имеют более низкие показатели по сравнению с другими студентами, то данный результат будет свидетельствовать о необходимости пересмотра методологии обучения таких студентов, а возможно, и о необходимости изменения критериев отбора студентов.

Таким образом, успех реализации любой международной совместной программы состоит и в том, чтобы четко формализовать критерии

ее эффективности, которые необходимо периодически измерять. При создании программы и оценке ее эффективности можно использовать самые различные методы, например, такие, как сравнительно-сопоставительный метод; метод наблюдения; метод изучения передового педагогического опыта; метод тестирования; метод беседы, интервью. В целом данные методы органически вписываются в проектную деятельность по разработке и реализации международных совместных программ.

Сравнительно-сопоставительный метод

Данный метод является обязательным при разработке международных совместных программ. Разработчикам программы в самом начале своей деятельности необходимо провести глубокий анализ исследований по проблемам создания и реализации таких программ, собрать всю возможную информацию, которая для университетов-партнеров демонстрирует необходимость создания данных образовательных программ. В настоящее время за несколько десятилетий в разных странах и университетах накопился достаточно большой опыт реализации совместных программ. Имеются аналитические публикации как научного, так и информационного характера, обобщающие опыт по разным видам международных программ; например, исследование «EU-Russia Joint Programmes (Innovations and Transformations in Transnational Education)», проведенное Н. Буркель, С.В. Шендеровой, С.В. Твороговой в рамках проекта Европейской Комиссии, обобщающее совместный опыт российских и европейских университетов по созданию международных совместных образовательных программ [5]. Существует анализ специфики реализации таких программ в отдельных странах, например в Литве [6]; а также исследования по отдельным университетам, например в Австралии [7]. Достаточно много исследований, анализирующих опыт реализации международных совместных программ, существует в отдельных российских университетах, например в Университете Лобачевского [8].

Сопоставив опыт различных университетов из разных стран, сравнив условия реализации международных совместных программ, а также основные требования законодательства в разных государствах, разработчики должны определить концепцию своей будущей программы, взяв за основу один из наиболее «оптимальных» для себя примеров программы, успешно реализуемой другими университетами. Использование сравнительно-сопоставительного метода на стадии разработки образовательной программы дает возможность избежать многих ошибок и

недостатков при ее дальнейшей реализации, заранее подготовиться к сложным моментам практической деятельности, от чего, в конечном итоге, непосредственно зависит успешность международной совместной программы в будущем, ее востребованность на рынке образовательных услуг.

Метод наблюдения, или педагогическое наблюдение

В рамках международных совместных программ в качестве цели наблюдения рассматривается ситуация, насколько успешно студент из зарубежного вуза адаптируется к образовательному процессу и социально-культурной жизни в стране обучения. Следует предварительно составить план наблюдения с минимальным количеством наблюдаемых признаков (например, посещаемость занятий, участие в культурно-познавательных мероприятиях в принимающем вузе, отзывы преподавателей о студенте и др.). Обработать результаты необходимо как минимум раз в две-три недели, с тем чтобы иметь возможность своевременно корректировать поведение иностранного студента, оказывать ему своевременную помощь как в процессе обучения, так и при налаживании социальных контактов среди однокурсников.

Метод изучения передового педагогического опыта

Международные совместные программы предоставляют преподавателям, участвующим в их реализации, наилучшие возможности изучать передовой педагогический опыт своих коллег из зарубежных вузов, применять его, выстраивая педагогические эксперименты, в процессе своей текущей педагогической деятельности. Изучение передового педагогического опыта должно осуществляться еще на стадии разработки международной совместной программы. Необходимо выявить преподавателей в университетах-партнерах, которые являются носителями передового педагогического опыта. Следует определить образовательные приемы, методы и технологии, позволяющие добиваться наилучших результатов обучения в рамках программы. Материалы, описывающие образовательные приемы, методы и технологии, должны быть систематизированы и находиться в открытом доступе для всех преподавателей университетов-партнеров. Наиболее продуктивным способом изучения передового педагогического опыта, безусловно, является посещение занятий своих коллег – носителей данного опыта из университетов-партнеров. Это не всегда возможно в условиях ограниченных финансовых ресурсов. Поэтому при разработке международной совместной программы чаще использу-

ется изучение методических материалов и проведение веб-семинаров с участием преподавателей из вузов-партнеров.

Метод тестирования

В переводе с английского *тест* означает задачу, испытание. «Тестирование – это один из методов целенаправленного обследования испытуемых, проводимое в строго контролируемых условиях, позволяющих объективно измерить диагностируемые качества» [9, с. 29–30]. При реализации международных совместных образовательных программ тестирование должно применяться как в педагогической практике, так и при выявлении отношения иностранных студентов к социально-бытовым условиям обучения в университете-партнере. Цель тестирования – выявить проблемные аспекты при реализации образовательной программы, чтобы своевременно их устранить. Важное условие – обеспечить объективность тестирования.

Тестирование потенциальных участников международной совместной программы по социально-бытовым условиям ее реализации следует осуществлять на самых ранних этапах ее разработки. Необходимо оценить, насколько возможности вузов-партнеров соответствуют пожеланиям потенциальных участников образовательной программы. Отсутствие комфортных условий обучения и проживания, которые распространены в университетах-партнерах, может стать ощутимым препятствием для реализации любой совместной образовательной программы. Выявление с помощью тестирования пожеланий потенциальных участников программы относительно социально-бытовых условий проживания и обучения позволит заблаговременно создать соответствующие благоприятные условия в принимающем вузе и избежать возникновения подобных проблем на стадии реализации программы.

Не менее важно проведение тестирования в процессе обучения (тестирование в педагогической практике), которое должно вписываться в логику учебного процесса, с тем чтобы преподаватель получал новую полезную информацию о студентах, их способностях и умениях для совершенствования процесса обучения. При этом важно разработать тестовые задания таким образом, чтобы было четко сформулировано понимание, на какие способности и умения студентов – участников программы тест распространяется. Тест должен оценивать не просто знания студентов, а их творческие способности. В конечном итоге тестирование должно проявить, насколько достигаются результаты обучения как по отдельным образовательным дисциплинам, так и по программе в целом. Результа-

ты тестирования должны быть основанием для своевременной корректировки международной совместной программы, что является необходимым условием для ее успешной реализации. Получению наиболее объективных результатов тестирования также способствует использование компьютерной техники.

Кроме того, следует периодически оценивать каждый обучающий модуль в рамках международной совместной программы. Для этого осуществляется тестирование студентов по разным учебным дисциплинам. Производится ранжирование результатов тестирования по каждой дисциплине, чтобы выявить проблемные аспекты в методологии преподавания отдельных образовательных предметов для их последующего устранения.

Метод беседы, интервью

Очень важно в работе с иностранными студентами, обучающимися по международным совместным программам, наряду с тестированием использовать методы беседы, интервью. Основная цель использования данного метода – определить результативность деятельности университетов-партнеров по реализации международных совместных программ. Кроме того, беседы, интервью позволяют выявить возможные проблемы частного характера, возникающие как в связи со спецификой обучения в университете другой страны, так и в связи со спецификой проживания.

На наш взгляд, беседы, интервью должны быть выстроены таким образом, чтобы в конечном итоге, обработав полученную информацию, разработчики образовательной программы могли бы получить реальную картину ее реализации по следующим критериям: а) качество обучения по программе; б) наличие языковых и коммуникативных барьеров у иностранных студентов в принимающем вузе; в) адаптация иностранных студентов к социальным условиям проживания в стране принимающего университета.

Как указывают зарубежные исследователи, на основе только отзывов студентов из личных бесед можно получить сведения о выгодах, которые дает им образовательная программа [10]. Именно студенты испытывают на себе и академические проблемы программы, и институциональные различия в преподавании. Отзывы студентов должны играть решающую роль для улучшения качества обучения, чтобы сделать международную совместную программу более гибкой и адаптированной к интересам студентов.

Для повышения эффективности работы с иностранными студентами в рамках реализации международных совместных программ каждому университету нужно реформировать свою деятельность по работе с такими студентами: мы

можем рекомендовать осуществить переход от административной (директивной) к добровольческой (волонтерской) философии кадрового обеспечения данного вида деятельности. Университетам целесообразно подготовить из числа своих студентов наставников для неформальной работы с иностранными студентами. Такие студенты-наставники способны наиболее эффективно сориентировать своих иностранных сверстников не только по процедурам обучения в университете, но и по условиям жизни в принимающей стране. Другими словами, студенты-наставники из принимающего вуза помогут иностранным сверстникам, обучающимся по международной совместной программе, обеспечить освоение социокультурных, коммуникативных компетенций. Результативность реализации метода беседы, интервью обуславливается в данном случае отсутствием возрастных границ. Людям одного поколения проще общаться друг с другом. Студенты-наставники, напрямую общаясь с иностранными студентами, могут не только своевременно донести до руководства международной совместной программы проблемные аспекты, возникающие в процессе ее реализации, но и принять непосредственное участие в их устранении.

В любом случае необходимо периодически обобщать всю полученную таким образом информацию, анализировать ее на каждом этапе реализации программы и, соответственно, вносить корректировки в программу для устранения выявленных проблемных аспектов.

Существуют также методы, которые, на наш взгляд, не должны быть использованы при реализации международных совместных программ; например, достаточно широко известный и описываемый в научной литературе метод проб и ошибок (метод перебора вариантов) [3, с. 96]. Слепые пробы и надежды на случайный успех в процессе создания и реализации международных совместных программ неприемлемы хотя бы по той причине, что провал программы приведет к ощутимым финансовым потерям не только для университетов-партнеров, но и для студентов, участвующих в программе. Фактически, в данной ситуации большие затраты времени и усилий всех участников программы пропадают зря, что крайне неэффективно в современных условиях. Использование данного метода с высокой степенью вероятности не гарантирует достижение основного результата – разработки и эффективной реализации международной совместной программы. Поэтому, как мы уже говорили, очень важно предварительно проработать концепцию программы, выявить не только возможные риски, связанные с ее реализацией, но и способы их предотвращения.

Заключение

В заключении хотелось бы отметить, что разнообразие методов обусловлено многоаспектностью деятельности по разработке и реализации международных совместных программ. К сожалению, в рамках данной статьи нет возможности охватить все методологические аспекты, связанные с этим процессом, раскрыть все методы. Нами рассмотрены лишь некоторые наиболее важные из них, которые применяются при разработке и реализации международных совместных программ. Важно также обратить внимание, что ни один из методов не может применяться изолированно. Только системный подход при использовании указанных выше методов позволит выстроить наиболее оптимальную структуру международной совместной программы. Эффективность таких программ обуславливается оптимальным сочетанием рассмотренных методов, каждый из которых применяется для решения определенной задачи при создании и реализации программы. Применение в совокупности указанных методов позволит обеспечить жизнеспособность международной совместной программы, достижение тех результатов, которые ставились при ее разработке.

Список литературы

1. Новиков П.Н., Зиятдинова Ю.Н. Закономерности и принципы интернационализации инженерного образования // *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2016. № 1 (21). С. 40–45.
2. Олейникова О.Н., Горылев А.И. Вопросы качества при реализации международных совместных программ // *Вестник ВГУ*. 2018. № 3. С. 128–134.
3. Новиков А.М. Педагогика. Словарь системы основных понятий. М.: Изд-во Российской академии образования, 2013. 275 с.
4. Олейникова О.Н., Горылев А.И. Некоторые теоретические особенности систематизации международных совместных образовательных программ // *Казанский педагогический журнал*. 2018. № 3. С. 7–12.
5. Burquel N., Shenderova S., Tvorogova S. EU-Russia Joint Programmes (Innovations and Transformations in Transnational Education). Режим доступа: https://www.academia.edu/13068409/Innovation_and_Transformation_in_Transnational_Education_Joint_Education_Programmes_between_Higher_Education_Institutions_of_the_European_Union_and_Russian_Federation (дата обращения: 30.04.2019).
6. Quality Assurance of Joint Study Programmes in Europe [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.skvc.lt/uploads/documents/files/EN%20versija/Quality%20Assurance/Analysis/Joint%20Study%20Programmes%20and%20their%20Assessment%202010-2015.pdf> (дата обращения: 15.04.2019).

7. Russell A., Dolnicar S., Ayoub M. Double degrees: double the trouble or twice the return? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1325&context=commpapers> (дата обращения: 20.04.2019).

8. Муравьева А.А., Горылев А.И. Международные совместные образовательные программы как инструмент интернационализации высшего образования // Интеграция образования. 2016. Т. 20. № 3. С. 310–319.

9. Андреев В.И. Педагогика. Учебный курс для творческого саморазвития. Издание четвертое. Казань: Логос, 2012. 608 с.

10. Asgary N., Foster P. Benefits and Challenges of Dual Degree Programs: Case of EU and the United States [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.joiman.eu/ProjectResults/PublicDeliverables/Papers/MASTER_Benefits%20and%20Challenges%20of%20Dual%20Degree%20Programs_Case%20of%20EU%20and%20United%20States_Asgary-Foster.pdf (дата обращения: 25.04.2019).

SOME METHODOLOGICAL FEATURES OF DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL JOINT PROGRAMS

A.I. Gorylev

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

International joint educational programs are considered as complex international projects implemented by partner universities from different countries. The methodological features of their development and implementation in the framework of the internationalization of the higher education system are investigated. We present and discuss the most important methods that are used in the process of creating and implementing such programs, namely: the project-based method; the comparative method; the method of observation; the method of learning advanced educational experience; the testing method; the interview method. These methods are analyzed in terms of the features of their application in the process of developing and implementing international joint programs. The article also provides specific recommendations on the use of the above methods for facilitating the process of international programs development and avoiding many problems in the process of their implementation. The presented recommendations are intended not only to increase the effectiveness of the implementation of joint international programs, but can also be used to develop manuals and internal local acts for use by the staff engaged in international activities at universities.

Keywords: internationalization, international joint programs, higher education, methods, approaches, international students, innovations.

УДК 378.6

ФОРМИРОВАНИЕ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ ВДВ

© 2019 г.

С.В. Киселёв, Д.С. Иванова

Киселёв Сергей Викторович, преподаватель кафедры организации связи
и военных телекоммуникационных систем

Рязанского высшего воздушно-десантного командного училища им. генерала армии В.Ф. Маргелова
svrkiselev@yandex.ru

Иванова Дарья Сергеевна, к.пед.н.; доц.; доцент кафедры информатики, вычислительной техники
и методики преподавания информатики Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина
d.ivanova@365.rsu.edu.ru

Статья поступила в редакцию 10.05.2019

Статья принята к публикации 22.07.2019

Проанализированы современные возможности формирования военно-профессиональных компетенций будущих офицеров воздушно-десантных войск. Рассматриваются возможности метода проектов, реализация практико-ориентированных и лично ориентированных методик обучения, использование современных средств информационных технологий. Рассматриваются методические особенности реализации данных подходов на примере учебной дисциплины «Учебная практика по работе на средствах связи» для специальности 11.02.09 «Многоканальные телекоммуникационные системы», что включает в себя разработку интегрированных проектов курсантами по дисциплинам профессионального цикла, создание и использование электронных образовательных ресурсов по учебным дисциплинам работы на средствах связи, контрольно-измерительных материалов, методику статистической оценки уровня сформированности военно-профессиональных компетенций офицеров ВДВ. Военно-профессиональная компетентность рассматривается как интегративное качество личности, позволяющее будущему офицеру освоить и эффективно использовать инновационные управленческие, военно-технические, военно-педагогические технологии в своей профессиональной деятельности в мирное время и в экстремальных условиях современного боя. Эффективность предложенного подхода доказана средствами математической статистики, с достаточным уровнем значимости сделаны выводы о правильности выбранных положений.

Ключевые слова: компетенция, военное образование, метод проектов, электронный ресурс, информационные технологии.

Введение

В современных условиях система образования предъявляет все более высокие требования к личности военного специалиста [1–3]. Переход на компетентностную модель актуализует вопрос выбора способов и методов обучения курсантов. Ряд научных работ посвящён этой теме. Например, теорией непрерывного профессионального образования занимаются А.П. Беляева [4], Б.С. Гершунский [5], А.М. Новиков [6], Е.С. Полат [7]; закономерностями и особенностями процесса военно-профессиональной подготовки – А.В. Барабанщиков, Б.П. Груздев [8], Г.А. Кабакович, А.Д. Михайловский, И.В. Овсянников [9], В.Д. Сапожинский [10], Г.И. Письменский, Л.П. Платонов [11], М.Н. Полянский [12]. Теоретические проблемы повышения качества профессиональной деятельности специалистов силовых вузов России и психолого-педагогические аспекты организации их профессиональной подготовки рассматриваются

В.Д. Зорькиным, О.А. Вагиным, Б.Я. Гавриловым, Л.Г. Горшенининым, В.В. Черниковым, Ю.Ф. Чуфаровской [9]. Эти научные работы составили теоретическую и практическую основу нашего исследования. Однако в настоящее время еще недостаточно разработаны целостная единая методика формирования военно-профессиональных компетенций будущих офицеров на основе метода проектов, а также чёткая система оценивания уровня сформированности этих компетенций. Таким образом, становится актуальным вопрос о разработке методических подходов к процессу их формирования и оценки.

Основным показателем процесса образования и воспитания курсантов на сегодняшней день является комплекс формируемых компетенций. Компетенции – это умения, знания, навыки профессиональной подготовки, а также личностные способности специалистов, такие как способность к саморазвитию и самообучению, умение действовать в сложных ситуациях, мобильно реагировать на внешние условия

профессиональной деятельности. Профессионально значимыми требованиями к выпускникам военных вузов являются фундаментальность подготовки, профессиональная мобильность и самосовершенствование в условиях непрерывного развития техники и вооружения, активность личности по организации своей жизнедеятельности [3].

На данном этапе реализации требований ФГОС ВПО мы наблюдаем противоречие между необходимостью в подготовке высококвалифицированных специалистов, обладающих не только багажом знаний, умений и навыков, но и сформированными военно-профессиональными компетенциями, и недостаточной разработанностью методик формирования этих компетенций в ходе изучения специальных дисциплин в военных вузах.

Рассмотрим структуру военно-профессиональной компетентности ФГОС ВПО. Её компоненты обладают свойствами вариативности, взаимозависимости, интегративности, социальной и личной значимости. Структура военно-профессиональных компетенций курсантов состоит из следующих компонентов:

- теоретического (в основе которого лежат знания);
- практически-результативного (в его основе – умения);
- опытно-деятельностного (где происходит формирование навыков);
- психологической готовности к применению знаний, умений и навыков в практике конкретной боевой ситуации (на его основе развиваются личностные качества).

Таким образом, можно выделить структурные элементы военно-профессиональной компетентности:

- военно-профессиональные знания;
- система профессионально важных навыков и умений;
- военно-профессиональные позиции;
- личностные качества (особенности);
- готовность и способность решать разнообразные задачи, возникающие в воинской деятельности.

В нашей работе мы рассматриваем особенности формирования военно-профессиональных компетенций для специальности 11.02.09 «Многоканальные телекоммуникационные системы» Рязанского высшего военного командного училища имени В.Ф. Маргелова г. Рязани.

В перечень компетенций для данной специальности входят общекультурные компетенции (такие, как ОК-1 – Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес; ОК-2 –

Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; ОК-3 – Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность; ОК-4 – Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; ОК-5 – Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности; ОК-6 – Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; ОК-7 – Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий; ОК-8 – Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации; ОК-9 – Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности); а также профессиональные – по монтажу и техническому обслуживанию кабелей связи и оконечных кабельных устройств. Компонентами технической компетентности курсантов являются глубокие технические практико-ориентированные знания; высокий уровень профессионализма; доведенные до автоматизма умения и навыки в управлении, эксплуатации и ремонте техники; быстрая профессиональная психолого-педагогическая адаптация к освоению военной техники, в том числе новой; мотивация к самообразованию, к овладению техническими знаниями и новыми технологиями ремонта техники.

Структурные элементы военно-профессиональной компетентности находятся в диалектическом взаимодействии и развитии. Профессионально компетентный военнослужащий успешно служит Отечеству, продуктивно осуществляет воинскую деятельность, повседневное общение, наращивает и реализует свой творческий потенциал, а также достигает результатов, соответствующих целям и задачам военной службы и собственным потребностям. Поэтому современная система профессиональной подготовки военных специалистов должна формировать у обучаемых целостный военно-профессиональный опыт решения разнообразных задач военной службы.

Таким образом, необходимы новые методические подходы к процессу формирования личности будущего офицера, который умеет самостоятельно ориентироваться в изменчивой социальной и войсковой реальности; обладает развитыми командирскими качествами, владеет

спецификой профессионального мышления; способен понимать сложность и многофункциональность решаемых профессиональных задач.

Профессионально-педагогический инструментарий

Чтобы сформировать компетентного выпускника во всех потенциально значимых сферах профессионального образования и собственно жизнедеятельности, необходимо применять активные методы обучения, технологии, развивающие прежде всего познавательную, коммуникативную и личностную активность нынешних слушателей.

В развивающейся методике реализации системы компетентного подхода используются усовершенствованные формы и методы классического образования. Пути решения могут быть различными. Одним из решений, которое мы предлагаем, является использование метода проектов, практико-ориентированного подхода и возможностей современных информационных технологий в учебной и воспитательной работе курсантов военного вуза.

Метод проектов по-прежнему актуален в современной системе образования, так как направлен на развитие личностных способностей учащихся, таких как познавательные навыки, самостоятельность мышления, способность ориентироваться в информационном пространстве. Кроме того, проект всегда направлен на конкретный результат – решение той или иной задачи, что отвечает задачам компетентного подхода. Проектный метод работы использует самостоятельную индивидуальную, групповую или парную деятельность. Основные подходы – проблемный и исследовательский. Стоит отметить, что метод проектов в последнее время в основном применяется при изучении только некоторых разделов учебных дисциплин. Мы рассматриваем его как ведущий при изучении ряда военно-учебных дисциплин, а также в воспитательной деятельности курсантов.

Другой стороной проектного обучения является деятельность педагога. Следует учитывать индивидуальные особенности курсантов при постановке задания. основополагающими характеристиками метода проектов выступают:

- концентрация на личностном развитии курсанта и значимой для него, профессионально ориентированной деятельности;
- индивидуальный темп работы над проектом;
- комплексность, способствующая сбалансированному развитию психических и физиологических функций;
- универсальность применения багажа знаний в различных ситуациях, помогающая глуб-

же и осознанно усвоить базовые познания и расширить их при необходимости [7].

По времени исполнения мы рассматриваем различные проекты. Минимальное время – два занятия, максимальное – один учебный год.

При реализации метода проектов следует учитывать следующие трудности:

- недостаточную разработанность методик применения метода проектов в военном образовании;
- недостаточную подготовленность преподавательского состава к применению данного метода;
- отсутствие методики включения в проектную деятельность нескольких учебных дисциплин военного вуза;
- недостаточное количество времени на самостоятельную работу курсантов в условиях интегрированного подхода к методу проектов;
- недостаточно точно разработанную систему оценивания курсантов при работе проектным методом;
- возможную неравномерность освоения учебного материала.

Реализация предложенного подхода позволяет осуществить интеграцию компетенций обучаемых. Интегативность компетенций заключается не в механическом суммировании отдельных элементов, а в органическом взаимопроникновении, приводящем к качественно новому результату, системному и целостному образованию [9]. Рассматривая интегрирование компетенций, вырабатываемых в результате применения метода проектов, следует отметить, что, помимо профессиональных компетенций, курсант получает командные и методические навыки в таких областях, как:

- 1) практика и особенности деловых отношений в армии;
- 2) основы публичной речи, способы и методы аргументации;
- 3) методы анализа информации;
- 4) грамотное использование предоставленных материально-технических ресурсов.

При этом следует учитывать следующие принципы: учебный материал должен быть наглядным; курсанты должны осознавать, какая именно учебная задача решается и как она согласована с дальнейшей профессиональной деятельностью; курсанты должны проявлять активность в познании, а не только выполнять роль субъекта обучения; материалы, которые реализуются в проектной деятельности, должны быть научными и доступными для получения и использования; учебная и научная деятельность должна быть систематичной и последовательной, несмотря на творческое решение задач; при работе с курсантами должен осуществляться индивидуальный, дифференцированный подход.

Апробацию предложенного подхода мы проводили при изучении дисциплины «Практика по работе на средствах связи». Данная дисциплина предполагает, что главное внимание на всех этапах уделяется вопросам подготовки к работе, настройке и эксплуатации средств связи с обеспечением безопасности связи, измерению параметров аппаратуры, каналов, линий связи и их регулировке, обнаружению и устранению неисправностей и соблюдению техники безопасности.

Все практические занятия по работе на технике связи проводятся с обязательным использованием стационарной и полевой техники связи, макетов, схем, таблиц, плакатов и других учебных пособий.

Теоретические занятия проводятся в начале изучения основных разделов предмета. Изучаемый на них материал дается в объеме, необходимом для уяснения принципа работы техники связи. При этом широко используются показ практических действий, демонстрация работы аппаратуры, отдельных узлов и блоков.

Практические занятия проводятся на стационарной и полевой технике связи, позволяющей в полном объеме выполнить все операции, предусмотренные учебными вопросами занятия и отрабатываемыми нормативами, при этом обучаемые большую часть времени работают самостоятельно, широко используя учебно-тренировочные карты.

В конце каждого занятия проводятся контрольный опрос и проверка выполнения одиночных нормативов с обязательным выставлением оценок.

При отработке учебных задач и нормативов занятия проводятся комплексно. Оборудуются учебные точки для отработки одиночных нормативов и учебных задач.

Направлениями реализации формирования технических компетенций являются:

- использование практико-ориентированной модели обучения;
- автоматизация средств мониторинга учебной деятельности курсантов;
- реализация методики использования тренажерных средств.

Разработанная нами методика практико-ориентированного формирования профессиональных компетенций у курсантов военных командных вузов включает несколько этапов:

- ознакомления – получение первичного военного опыта;
- воспроизведения – приобретение начальных навыков;
- становления – формирование готовности к управлению мотострелковым взводом в бою и повседневной деятельности;

- закрепления – формирование готовности к управлению мотострелковой ротой, закрепление навыков в боевом использовании возможностей мотострелкового подразделения;

- совершенствования (полученные на предыдущих этапах знания, умения и навыки используются для ознакомления с функциональными обязанностями командира более высокого уровня).

Критериями оценки эффективности процесса сформированности профессиональных компетенций у курсантов являются:

- самостоятельная оценка полученных знаний, умений, навыков, готовность применять их в реальных условиях;
- соответствие полученных знаний, умений, навыков реально существующим нормам и правовым актам учебного процесса;
- умение использовать имеющуюся в наличии технику и средства связи;
- умение принимать самостоятельные решения в проблемных ситуациях, решать исследовательские задачи.

Помимо активного использования современных средств информационных технологий при изучении этой учебной дисциплины, мы реализуем проект создания электронных образовательных ресурсов, сопровождающих эту учебную дисциплину. Разработка ведётся совместно преподавателями кафедры и курсантами вуза.

При этом используются такие возможности информационных технологий, как интерактивность, мультимедийность, дистанционное обучение в виде учебных презентаций, учебных фильмов, учебных сайтов, систем тестирования и контроля знаний, сетевых приложений, систем моделирования, система автоматизации расчетов и построения графиков, тренажеров и симуляторов.

Разработанные на кафедре радио, радиорелейной, тропосферной, спутниковой и проводной связи РВВДКУ электронные учебники по дисциплине «Учебная практика по работе на средствах связи» структурно состоят из:

- текстовой части: текста лекций, групповых, практических занятий и контрольной работы, а также учебных задач № 24 и № 89 согласно тематическому плану, глоссария, ТТХ изучаемой техники связи, УТК по работе на аппаратуре П-327, П-330-6, П-330-24 и по отработке учебных задач № 89 и № 24, основной литературы и презентаций учебных занятий по дисциплине [13, с. 150–240];
- компьютерной части, представляющей собой совокупность оценочно-контрольного блока.

Для реализации функций оценочно-контрольного блока в ЭУ используется внешняя программа «Assistent», обращение к которой

мум, размах, сумма, медиана, квантили, асимметрия, эксцесс.

Данные статистической обработки результатов тестирования сведены в таблицы и статистически обработаны с помощью табличного процессора MS Excel, статистических пакетов SPSS, Stadia. Сравнение полученных выборок КГ и ЭГ по уровню знаний по теме «Носимые радиостанции тактического звена управления» с помощью критериев Мани – Уитни, Колмогорова – Смирнова и Фишера – Йетиса для двух независимых выборок показало, что уровень обученности контрольной группы (КГ) ниже уровня обученности экспериментальной группы (ЭГ). Оценка величины сдвигов в уровне обученности в ЭГ и КГ после проведения эксперимента критерием Фишера – Йетиса показала, что величина положительного сдвига уровня обученности в ЭГ превосходит величину положительного сдвига уровня обученности в КГ [13].

Следовательно, можно утверждать с достаточным уровнем значимости, что предложенная методика эффективно влияет на процесс формирования военно-профессиональных компетенций будущих офицеров, что говорит о верности выбранных методов обучения.

Анализируя полученные в ходе эксперимента количественные и качественные результаты, можем сделать вывод о том, что реализация метода проектов позволяет максимально индивидуализировать и дифференцировать учебный процесс.

Наблюдения за обучаемыми экспериментальной группы показали, что в ходе выполнения проектов, связанных с разработкой электронных ресурсов, расширяются знания курсантов в области средств связи, помимо этого снимается комплекс привязанности к конкретным версиям и решению только типовых задач, при этом растет доля самостоятельной работы обучаемых. Вследствие того что каждый обучаемый создает свой индивидуальный проект, дополнительные аппаратные и программные методы выбираются и реализуются в учебном процессе самими курсантами. Обучаемые имеют возможность использовать ресурсы сети Интернет, различные учебные базы данных, готовые профессиональные программные пакеты и т.д. Положительной стороной является и приобретение методических навыков использования различных средств информационных и коммуникационных технологий.

В результате реализации проектной методики на основе современных средств информационных технологий у курсантов наблюдалось снятие психологических барьеров и комплексов; формирование информационной культуры;

совершенствование практических и методических навыков и умений; обучение самостоятельному представлению и извлечению знаний, постановке и решению проблемных задач; формирование готовности осуществления экспериментально-исследовательской деятельности. Таким образом, реализация метода проектов способствует формированию профессиональных и общекультурных компетенций курсантов, совершенствованию подготовки будущих офицеров России.

Заключение

Анализ проблемы исследования показал, что на современном этапе становления системы военного образования метод проектов является одним из перспективных направлений в формировании военно-профессиональных компетенций будущих офицеров, так как, с одной стороны, предусматривает использование совокупности разнообразных методов, средств обучения, а с другой, предполагает необходимость интегрирования знаний, умений применять знания из различных областей науки, техники, технологии, творческих областей. Однако методические особенности реализации этого метода в военных вузах недостаточно разработаны и не имеют четкой структуры.

При рассмотрении особенностей подготовки офицера воздушно-десантных войск следует учитывать, что военно-профессиональная компетентность – это интегративное качество личности, позволяющее освоить и эффективно использовать инновационные управленческие, военно-технические, военно-педагогические технологии в своей профессиональной деятельности в мирное время и в экстремальных условиях современного боя. Следовательно, реализация метода проектов данном случае будет направлена на:

- самостоятельную оценку полученных знаний, умений, навыков, готовность применять их в реальных условиях;
- соответствие полученных знаний, умений, навыков реально существующим нормам и правовым актам учебного процесса;
- умение использовать имеющуюся в наличии технику и средства связи;
- умение принимать самостоятельные решения в проблемных ситуациях, решать исследовательские задачи.

Практико-ориентированный подход к обучению будущих офицеров ВДВ на основе современных информационных технологий является достаточно новым и неразработанным направлением. Такой подход предполагает

освоение образовательной программы не в аудитории, а в реальных условиях, формирование военно-профессиональных компетенций за счет выполнения курсантами реальных практических задач. Кроме того, будущие офицеры выступают как активные участники образовательного процесса, повышают общую информационную культуру, необходимую в быстро меняющихся условиях современной реальности.

На данном этапе разработаны, апробированы и активно используются в учебном процессе РВВДКУ рабочая программа учебной дисциплины «Учебная практика по работе на средствах связи» для специальности 11.02.09 «Многоканальные телекоммуникационные системы», практико-ориентированная методика изучения этой дисциплины, программа интегрированных проектных разработок курсантов по дисциплинам профессионального цикла, электронные образовательные ресурсы по учебным дисциплинам работы на средствах связи и методика их реализации в учебном процессе, контрольно-измерительные материалы, методика статистической оценки уровня сформированности военно-профессиональных компетенций офицеров ВДВ.

В результате экспериментальной работы по определению эффективности предложенных подходов к обучению офицеров ВДВ с достаточным уровнем значимости сделаны выводы о правильности выбранных положений. У обучаемых наблюдалось совершенствование информационной культуры, практических и методических навыков, умений; успешное самостоятельное представление и извлечение знаний, постановка и решение проблемных задач; формирование готовности к осуществлению экспериментально-исследовательской деятельности. Таким образом, предложенный подход может быть рекомендован при изучении дисциплин военно-профессионального цикла в военном вузе. Дальнейшее направление исследования связано с совершенствованием методики воспитательной работы курсантов на основе метода проектов и использованием средств современных информационных технологий, что будет способствовать формированию компетенций будущего офицера.

DEVELOPMENT OF FUTURE OFFICERS' MILITARY PROFESSIONAL COMPETENCIES

S.V. Kiselev¹, D.S. Ivanova²

¹Ryazan Higher Airborne Forces School named after General of the Army V.F. Margelov

²Ryazan State University named after S.A. Yesenin

This article examines the current capabilities for the development of military professional competencies of future Airborne Forces officers. We consider the potential of the project-based method, the implementation of practice-oriented and personality-oriented teaching methods, the use of modern information technology tools. We also discuss the methodological features of the implementation of these approaches on the example of the academic discipline «Practical training in com-

Список литературы

1. Приказ Министра обороны РФ «О мерах по реализации отдельных положений статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 15 сентября 2014 г. № 670. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170951/
2. Указ Президента Российской Федерации «О Военной доктрине Российской Федерации» от 25.12.2014 № Пр-2976. URL: <http://base.garant.ru/70830556/>
3. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации», ст. 2. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
4. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. Казань: Центр инновационных технологий, 2012. 608 с.
5. Блохин Д.Ю. Использование ИКТ при организации самостоятельной работы в военном вузе // Тематический научно-технический сборник. Серпухов: СВВ РВ, 2010. С. 155–158.
6. Гин А.А. Приемы педагогической техники: Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность: Пособие для учителя. М.: Вита-Пресс, 2016. 112 с.
7. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю., Моисеева М.В., Петров А.Е. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. М.: Академия, 2002. 272 с.
8. Гузев В.В., Новожилова Н.В., Рафаева А.В. и др. Консультации: метод проектов // Педагогические технологии. 2007. № 7. С. 105–114.
9. Овсянников И.В. Формирование профессиональных компетенций у курсантов военных командных вузов: Дис. ... к.п.н. М.: Воен. ун-т, 2011. 253 с.
10. Глебов В.А. Сущность профессиональных компетенций курсантов военного вуза // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 5.
11. Тимошин И.В., Поляков А.В., Вежлев О.В. и др. Многоканальные системы передачи. Ч. 2. Аппаратура МКСП с ЧРК: Учеб. пособие. Рязань: РВВКУС, 2007. 236 с.
12. Крук Б.И., Попантонопуло В.Н., Шувалов В.П. Телекоммуникационные системы и сети: Учеб. пособие. В 3 т. Т. 1. Современные технологии / Под ред. В.П. Шувалова. 3-е изд., испр. и доп. М.: Горячая линия – Телеком, 2005. 647 с.
13. Гмурман В.Е. Теория вероятностей и математическая статистика: Учеб. пособие для вузов. М.: Высш. шк., 2003. 479 с.

munications» for the specialty 11.02.09 «Multichannel telecommunication systems». These features include the development of integrated projects by students in the professional cycle disciplines, elaboration and use of electronic educational resources for academic disciplines related to operation of communication equipment, assessment materials, statistical methods for assessing the level of development of Airborne Forces officers' military-professional competencies. Military-professional competence is an integrative quality of a personality, allowing a future officer to master and effectively use innovative managerial, military-technical, military-pedagogical technologies in his professional activities in peacetime and in the extreme conditions of modern combat. The effectiveness of the proposed approach has been proved by means of mathematical statistics; conclusions have been drawn, with a sufficient level of significance, about the correctness of the chosen premises. Improvements have been observed in the following aspects of trainees' preparation: information culture, practical and methodological skills, abilities; successful self-presentation and knowledge extraction, setting and solving problem tasks; readiness to carry out experimental research activities.

Keywords: competency, military education, project-based method, electronic resource, information technology.

УДК 372.851

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИН МАТЕМАТИЧЕСКОГО ЦИКЛА НА ОСНОВЕ ИНВАРИАНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРЕПОДАВАНИЯ КУРСА «ЭКОНОМЕТРИКА» ЭКОНОМИСТАМ-БАКАЛАВРАМ

© 2019 г.

М.В. Котельникова, А.В. Аистов

Котельникова Мария Владимировна, старший преподаватель кафедры теории и методики обучения математике Нижегородского института развития образования
mariykotelnikova@yandex.ru

Аистов Андрей Валентинович, к.ф.-м.н.; доц.; доцент кафедры экономической теории и эконометрики Высшей школы экономики, Нижегородский филиал
aaistov@hse.ru

*Статья поступила в редакцию 24.05.2019**Статья принята к публикации 23.07.2019*

Представлено описание метода, позволяющего совершенствовать содержание дисциплин математического цикла, разделяя их на инвариантную (общую) и вариативную части. Приводятся результаты выделения инвариантов для дисциплин «Линейная алгебра», «Математический анализ», «Теория вероятностей и математическая статистика», преподаваемых экономистам-бакалаврам нескольких вузов. На основе выделенных инвариантов предлагаются темы для организации самостоятельной проектной и исследовательской деятельности студентов, ориентированной на содержание курса «Эконометрика».

Ключевые слова: метод парных сравнений, инвариант, вариативная часть, самостоятельная работа студентов, эконометрика.

Введение

За последнее столетие роль научно-технического прогресса в развитии экономики многократно возросла. Этот процесс является неотъемлемым фактором экономического роста. Внедрение научно-технических достижений, передовых технологий обеспечивает изменение производства, увеличивает потенциал экономического роста в стране. С целью повышения эффективности используются новые методы организации и управления, важной составляющей частью которых является обработка большого объема информации. Принимая форму знаний, информация влияет на правильность принимаемых решений. Неотъемлемым компонентом научно-технического прогресса являются также технологические инновации – появление сотовой и беспроводной связи, компьютеров, банкоматов, нанотехнологий, флэш-памяти и др. Внедрение технологических новшеств обеспечивает возможность инновационного развития экономики быстрыми темпами. Однако этот процесс требует квалифицированных кадров. Вузы, «воспитывая» профессионалов, безусловно, должны это учитывать. Подтверждение этому мы находим в Концепции развития математического образования в РФ: «Система профессионального образования должна обеспечивать необходимый уровень

математической подготовки кадров для нужд математической науки, экономики, научно-технического прогресса, безопасности и медицины. Для этого необходимо разработать современные программы, включить основные математические направления в соответствующие приоритетные направления модернизации и технологического развития российской экономики» [1].

В предыдущих работах нами был описан начальный этап сравнения содержания программ дисциплины «Линейная алгебра» для бакалавров-экономистов с целью выделения совпадающей части содержания (инварианта) для его последующего усовершенствования [2], направленного, по нашему мнению, на повышение уровня подготовки будущих профессионалов-экономистов.

В данной статье мы приводим результаты продолжения работы с программами других дисциплин математического цикла: «Математический анализ», «Теория вероятностей и математическая статистика» нескольких вузов [3–10]. Стоит отметить, что рабочие программы дисциплин рассматриваются нами как формальные установки реализации учебного процесса и используются для исследования содержания учебных дисциплин, реализуемых в разных вузах.

Методология

Процесс предлагаемого усовершенствования содержания дисциплин мы проводим по плану, включающему четыре этапа. На первом этапе выделяем инвариант (общую часть содержания выбранных программ) – как некоторый необходимый минимум содержания, обозначенный несколькими авторами. Выполняем это методом парных сравнений, суть которого заключается в том, что содержание программ помещается в таблицу и сравнивается попарно. В общем случае из n программ после сравнения получается $n/2$ промежуточных инвариантов (для каждой пары). Затем, после аналогичного сравнения, получается $n/4$ и т.д. до того момента, пока не останется одна общая для всех изначально выбранных программ часть – окончательный инвариант. Данный метод уже применялся нами в [2]. Таким образом мы получаем основную (одинаковую для всех использованных программ) часть содержания данной дисциплины, преподаваемую в вузах экономистам.

При сравнении мы не только учитываем словесную формулировку тем, но и предполагаем заложенный автором смысл. Конечно, это весьма условно – это оценка конкретного эксперта. Получения относительно объективных результатов добиваемся, сравнивая оценки нескольких экспертов. В итоге мы выделяем для каждой дисциплины некоторую программу-инвариант.

На втором этапе выбираем программу дисциплины математического цикла для подготовки экономистов-бакалавров одного из вузов и проводим попарное сравнение полученного на предыдущем этапе инварианта данной дисциплины с содержанием выбранной программы. Выделяем вариативную (отличную от инварианта) часть программы. Таким образом, содержание программы разделяется на вариативную и инвариантную части.

На третьем этапе планируем небольшое перераспределение времени, отводимого на практические занятия и самостоятельную работу. Для этого используем учебный план и принимаем во внимание содержание Концепции развития математического образования в РФ, где отмечено, что «студенты должны уделять значительно больше времени, чем в настоящее время, решению творческих учебных и исследовательских задач. Преподаватели математических кафедр технических университетов должны вести исследования в фундаментальной математике или в прикладных профильных областях, выполнять работы по заказу организаций, в которых принимают участие и студенты (аналогично для экономических и других образователь-

ных организаций высшего образования)» [1]. Для освоения тем инварианта планируем увеличить количество семинарских занятий, «забрав» их у тем вариативной части. Последнюю, в свою очередь, дополняем часами, отводимыми на самостоятельную работу, «забрав» их у тем инварианта.

На четвертом этапе, ориентируясь на содержание полученной вариативной части программы, предлагаем темы исследовательских и проектных работ, организуя таким образом самостоятельную деятельность студентов. Они распределяются на небольшие группы и получают темы работ, с последующим докладом на мини-конференции.

Результаты

Нами было проведено поэтапное исследование в области содержания программ «Линейная алгебра», «Математический анализ», «Теория вероятностей и математическая статистика». Поясним это на примере программы дисциплины «Линейная алгебра».

Выбрав программы этой дисциплины для бакалавров-экономистов нескольких вузов [11–14] и сравнив попарно их содержание, мы получили общую инвариантную часть. Затем, на втором этапе, снова методом парных сравнений, сравнили содержание инварианта с содержанием программы ВШЭ «Линейная алгебра» [15]. В табл. 1 приведен фрагмент этого сравнения. Содержание столбцов в данном фрагменте совпадает. Таким образом, мы получили разделение содержания данной программы на инвариантную и вариативную части. Вариативная часть состоит из следующих тем: № 9 «Элементы аналитической геометрии», № 10 «Евклидово пространство», № 11 «Самосопряженные операторы», № 12 «Аффинные пространства» (номера тем указаны на рис. 1).

На третьем этапе мы использовали тематическое планирование в данной программе (рис. 1) для проведения коррекции отводимых часов на семинарские занятия и самостоятельную работу (табл. 2).

В учебных планах есть небольшое расхождение в количестве часов, отводимых на семинарские занятия и самостоятельную работу. Те темы, которые в результате проведенного нами анализа попали в инвариант, по нашему мнению, требуют увеличенного количества часов на семинарские занятия. В данном случае это темы с № 1 по № 8 из приведенного фрагмента. Для тем вариативной части (№ 9 в данном фрагменте) планируем большее количество часов на самостоятельную работу (на выполнения проектных и исследовательских работ).

Затем, на четвертом этапе, для тем вариативной части (№ 9 «Элементы аналитической геометрии», № 10 «Евклидово пространство»,

Таблица 1

Программа ВШЭ	Инвариант
Раздел 1. Преобразования матриц и системы линейных уравнений. Матрицы. Матрица и расширенная матрица системы линейных уравнений. Элементарные преобразования матриц. Обратимость элементарных преобразований. Приведение матриц к ступенчатому виду элементарными преобразованиями. Метод Гаусса решения систем линейных уравнений. Решение систем линейных уравнений со ступенчатой матрицей системы. Общее решение систем линейных уравнений. Главные и свободные неизвестные. Геометрическая интерпретация систем линейных уравнений в случае двух или трех неизвестных. Ненулевые решения однородной системы уравнений	I. Матрицы. Действия над матрицами. Свойства. Определители второго и третьего порядка, свойства. Методы вычисления определителей. След матрицы, его свойства. Связь определителя с рангом. Поведение определителя, следа и ранга при умножении матриц. Обратная матрица. Применение матричного исчисления к решению прикладных задач. II. Системы линейных уравнений. Методы Гаусса и Крамера. Базовые, свободные переменные. Теорема Кронеккера–Капелли. Общее решение неоднородных систем. Фундаментальное решение

№	Название раздела	Всего часов	Аудиторные часы			Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	Практические занятия	
1.	Преобразования матриц и системы линейных уравнений.	17	2	2		13
2.	Определитель.	20	3	3		14
3.	Линейные пространства.	21	3	3		15
4.	Алгебра матриц.	19	3	2		14
5.	Ранг матрицы.	19	3	3		13
6.	Структура множества решений системы линейных уравнений.	17	2	2		13
7.	Линейные операторы.	22	3	3		16
8.	Линейные, билинейные и квадратичные формы.	23	4	3		16
9.	Элементы аналитической геометрии.	25	5	3		17
10.	Евклидовы пространства.	17	2	2		13
11.	Самосопряженные операторы	14	1	1		12
12.	Аффинные пространства	14	1	1		12

Рис. 1. Тематическое планирование (программа «Линейная алгебра» [15])

Таблица 2

Скорректированный тематический план (фрагмент таблицы)

№	Название раздела	Всего часов	Лекции	Семинары	Самостоятельная работа
1	Преобразование матриц и системы линейных уравнений	16	2	4	10
2	Определитель	18	3	5	10
3	Линейные пространства	16	2	4	10
4	Алгебра матриц	18	3	5	10
5	Ранг матрицы	18	3	5	10
6	Структура множества решений систем линейных уравнений	15	1	4	10
7	Линейные операторы	16	2	4	10
8	Линейные, билинейные, квадратичные формы	16	2	4	10
9	Элементы аналитической геометрии	26	2	1	23

№ 11 «Самосопряженные операторы», № 12 «Аффинные пространства») предлагаем темы проектных и исследовательских работ (табл. 3).

Проводя аналогичное поэтапное исследование, мы выбрали программы ВШЭ 2018 «Математический анализ» [16] и «Теория вероятностей и математическая статистика» ВШЭ

[17]. В результате получили разделение содержания на вариативную и инвариантную части и разработали темы проектных и исследовательских работ, опираясь на взаимосвязи содержания данных дисциплин и эконометрики. Приводим фрагменты таблиц с результатами (табл. 4, 5).

Таблица 3

Фрагмент таблицы «Темы самостоятельных исследовательских работ из курса «Линейная алгебра»

Разделы дисциплины «Линейная алгебра»	Разделы дисциплины «Эконометрика»	Темы самостоятельных исследовательских работ
Раздел 9. Элементы аналитической геометрии. Расстояние между точками. Деление отрезка в данном отношении. Векторы. Равенство векторов. Координаты вектора. Сложение векторов. Умножение вектора на число. Разложение вектора в плоскости по двум неколлинеарным векторам. Скалярное произведение векторов	Векторы и связанные с ними понятия (действия с векторами) – основной язык эконометрики	1) вектор – «язык» эконометрики; 2) использование векторов в построении различных моделей взаимосвязей в различных ситуациях; 3) векторы в изучении свойств эконометрических моделей, в частности их точности; 4) векторы в изучении возможности оценки неизвестных параметров эконометрических моделей; 5) векторы в разработке методов оценки неизвестных параметров эконометрических моделей; 6) векторы в оценке неопределенностей, присущих оценкам параметров; 7) векторы в проверке гипотез об изучаемой ситуации на основе эконометрических моделей; 8) векторы в разработке методов прогнозирования с использованием моделей; 9) КМЛР и МНК в векторно-матричной форме; 10) векторные случайные величины в эконометрике; 11) векторы в теореме Гаусса–Маркова; 12) геометрический смысл МНК
Расстояние от точки до прямой	Метод главных компонент	13) использование векторов и понятия расстояния от точки до прямой в задаче наилучшей аппроксимации конечного множества точек прямыми и плоскостями
Разложение вектора по трем некопланарным векторам	Суть метода наименьших квадратов. Геометрическая интерпретация МНК. Свойства оценок параметров, полученных с помощью МНК	14) разложение вектора по трем некопланарным векторам в МНК; 15) основные понятия аналитической геометрии – базис всей параметрической эконометрики

Таблица 4

Фрагмент таблицы «Темы самостоятельных исследовательских работ из курса «Математический анализ»

Разделы дисциплины «Математический анализ»	Разделы дисциплины «Эконометрика»	Темы исследовательских самостоятельных работ
Раздел 1. Элементы логики. Высказывания. Отрицание высказывания. Конъюнкция, дизъюнкция, импликация, эквиваленция двух высказываний. Необходимые или достаточные условия. Предикаты на множестве X . Подмножество X , состоящее в точности из тех элементов $x \in X$, для которых выполняется данное условие. Правила построения отрицания для предложений, содержащих символы \forall и \exists	Построение эконометрических высказываний с помощью кванторов эконометрического содержания	1. Применение кванторов для построения высказываний эконометрического содержания (например, при построении эконометрических моделей, при отборе независимых факторов, при оценке параметров модели, при МНК, ММП)
.....		
Раздел 7. Некоторые приложения многомерного анализа Экономическая интерпретация множителей Лагранжа. Теневые цены (shadow price). Свойства косвенной функции полезности. Непрерывная зависимость экстремальных значений полезности от цен и дохода. Свойства функции оптимального спроса по Маршаллу. Однородные функции. Однородность частных производных однородной функции. Теорема Эйлера об однородных функциях. Кривые Энгеля для однородной функции полезности. Поверхности уровня однородных функций. Свойства функции расходов. Спрос по Хиксу. Уравнение Слуцкого. Функции с постоянной эластичностью замещения (CES-функции)	Тесты множителей Лагранжа. К этой же тематике относится ridge regression и LASSO — методы регуляризации (максимизация функции правдоподобия при ограничениях на оцениваемые параметры). В этих алгоритмах результат зависит от выбора множителей Лагранжа. Можно говорить о частных случаях, можно говорить об оптимальных значениях этих множителей – зависит от цели исследования	2. Применение множителей Лагранжа в эконометрике

Окончание таблицы 4

Разделы дисциплины «Математический анализ»	Разделы дисциплины «Эконометрика»	Темы исследовательских самостоятельных работ
Раздел 10. Кратные интегралы Отмеченные разбиения n -мерного промежутка. Диаметр разбиения. Мера промежутка. Кратные интегралы для n -мерного промежутка. Множества меры нуль в R^n . Измеримые множества. Интегралы на измеримых множествах. Сведение двойного интеграла к повторному. Замена переменных в кратном интеграле. Несобственные кратные интегралы. Интеграл Пуассона	Интегралы используются в некоторых доказательствах. Например, можно показать, что из достаточного условия несмещенности МНК-оценок (условное математическое ожидание шума, условное на значения регрессоров, равно нулю) следует отсутствие корреляции шума с регрессорами, т.е. состоятельность оценок. Но при этом интегралы не пишутся, а просто подразумеваются, если регрессоры являются случайными	3. Кратные интегралы при доказательстве влияния несмещенности МНК-оценок на их состоятельность

Таблица 5

Фрагмент таблицы «Темы самостоятельных исследовательских работ из курса «Теория вероятностей и математическая статистика»

Разделы дисциплины «ТВиМС»	Разделы дисциплины «Эконометрика»	Темы самостоятельных исследовательских работ
Понятие о случайном векторе	–	–
Совместное распределение нескольких случайных величин	Метод максимального правдоподобия. Байесов подход в эконометрике	1. Совместное распределение нескольких случайных величин в методе максимального правдоподобия
Независимость случайных величин	Метод максимального правдоподобия	2. Независимость случайных величин и метод максимального правдоподобия
	Мультиколлинеарность. Состоятельность МНК-оценок параметров линейной классической модели. Несмещенность МНК-оценок параметров линейной классической модели. Метод инструментальных переменных	3. Понятие мультиколлинеарности через определение независимости случайных величин. 4. Независимость случайных величин при доказательстве состоятельности МНК-оценок параметров линейной классической модели. 5. Независимость случайных величин при доказательстве несмещенности МНК-оценок параметров линейной классической модели. 6. Независимость случайных величин и метод инструментальных переменных. 7. Маргинальные распределения в описании байесова подхода в эконометрике
Маргинальные распределения	Понятие регрессии. Байесов подход в эконометрике	8. Преимущества байесова подхода по сравнению с частотной эконометрикой. 9. Примеры байесовых оценок в повседневной жизни
Условное распределение	Модели множественного упорядоченного выбора — условная логит (conditional logit) или логит модель с фиксированными эффектами, учитывающая панельный характер данных	10. О необходимости контроля ненаблюдаемых инвариантных во времени индивидуальных эффектов при выполнении эмпирических оценок. 11. Преимущества и недостатки эмпирических моделей, учитывающих панельный характер данных, по сравнению с кросс-секционными оценками
Многомерное нормальное распределение и его свойства	Метод максимального правдоподобия. Байесов подход в эконометрике	12. Описание метода максимального правдоподобия (используя понятие и свойства многомерного нормального распределения). 13. Описание байесова подхода в эконометрике (используя понятие и свойства многомерного нормального распределения)

Окончание таблицы 5

Разделы дисциплины «ТВиМС»	Разделы дисциплины «Эконометрика»	Темы самостоятельных исследовательских работ
Выборочные моменты и квантили	Метод моментов. Квантильная регрессия. Бутстрапирование	14. Использование понятий выборочных моментов и квантилей при определении квантильной регрессии 15. Бутстрапирование и выборочные моменты и квантили 16. Бутстрапирование временных рядов
Выборочный коэффициент корреляции. Асимптотическое поведение выборочных моментов	–	–

Заключение

По нашему мнению, предлагаемое совершенствование программ математического цикла для экономистов-бакалавров позволяет в большей степени заинтересовать и увлечь студентов изучением математики, показывая ее прикладную направленность и взаимосвязь с эконометрикой. Это, в свою очередь, приводит к повышению качества подготовки будущих экономистов-профессионалов.

Список литературы

1. Концепция развития математического образования в Российской Федерации. URL: <http://staviropk.ru/attachments/article/463/Концепция%20развития%20мо%20в%20РФ.pdf> (дата обращения: 18.12.2018).
2. Котельникова М.В. О результатах анализа содержания курса «Линейная алгебра» для бакалавров-экономистов по учебным программам дисциплины ведущих российских вузов. Предпосылки оптимизации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2016. № 4. С. 192–198.
3. Примерная программа «Математический анализ», ВШЭ. Направление 080100.62 – «Экономика» для подготовки студентов-бакалавров очного отделения. URL: <http://fs.nashaucheba.ru/docs/60/index-325649.html#140879> (дата обращения: 13.01.2019).
4. Волжский институт экономики, педагогики и права, примерная программа по математическому анализу. URL: http://www.viepp.ru/documents/380301/Pril1_Annot_Matematicheskij_analiz_380301_ek_14-12-2015.pdf (дата обращения: 13.01.2019).
5. Уральский институт экономики, управления и права, примерная программа по математическому анализу. URL: https://clck.yandex.ru/redir/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdfZKOHQxUjhzSWFYVGhXYjBLN3BtbXJnb09nQmZmY2NaR0tZUVE4Wlp1Z3dZYnpwc2s4Y2pwNmJuMzI4YU5FRUdJRXXVucXZ1QURpSC12amJmLVhjaEM2dTJuTV82QWZtbjliN2tvZjFqOXV6cVVEeWVBSllzZ0UzRHF4TjRRLXh2RHdsZmx3X0NOQ2E4azRCZjV0QVEtQ1ZCMG5KV09wakc4ZFZJYkpkhdQN01GZGhleklJRFppeWoteVvWNINFSnpydE1zdEFpV0lSemlCMEJrbEFUUKnnOEFmOGhpNXlS MUhBQ29kV01DZGhtUE5iSkloYXAwnRVY0h1dHJWeXBByk9mRDNYMWhQdEhXRWZmd0xbkEJYWkcweldhZnNGT0poRWNsX3I1Y3VnX09lb1IzRIVUZVR4ZjUwcGx5Q0N4b3hEOTFVbE5RWdNHUTHdYDTZtb3RsdAtVHFQVjYwdEs4bnF4N1FzcTJKNURuTVRkc0J1eXc4eVVoZnBiTU1XR2gxVlcyR3VUcTNjR3cybXN0Z2xmN1hZRXozUUVOSHFWTWdDTWVQbmRJRnhXV0lrc1p0Mk43VHFWMQ&b64e=2&sign=acd8e5662581b049deed6afd9a8e41bc&keyno=17 (дата обращения: 20.01.2019).
6. ПД по математическому анализу ННГУ им. Н.И. Лобачевского. URL: <http://www.unn.ru/sveden/education/edu-op.php> (дата обращения: 21.01.2019).
7. Программа по ТВиМС. Всероссийская академия внешней торговли. URL: [http://www.vavt.ru/umk3/DocID/LSP852BD0/\\$FILE/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9%202-%D0%A4%D0%AD%D0%9C%2009-10.pdf](http://www.vavt.ru/umk3/DocID/LSP852BD0/$FILE/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9%202-%D0%A4%D0%AD%D0%9C%2009-10.pdf) (дата обращения: 05.01.2019).
8. Программа по ТВиМС «Московский городской университет управления Правительства Москвы». URL: <http://mguu.ru/wp-content/uploads/2015/10/Teoriya-veroyatnostej-i-matematicheskaya-statistika.pdf> (дата обращения: 05.01.2019).
9. Программа по ТВиМС «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», Таврическая Академия, Экономический факультет. URL: <http://ta.cfuv.ru/wp-content/uploads/2015/03/045teoriyaveroyatnosti.pdf> (дата обращения: 05.01.2019).
10. ВШЭ Москва. Программа по ТВиМС. URL: <https://www.hse.ru/data/2017/04/10/1117088244/program-838766205-0r7vu0ce3H.pdf> (дата обращения: 01.02.2019).
11. Рабочая программа дисциплины «Линейная алгебра», Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Московская школа экономики. Направление 080100 Экономика для подготовки студентов-бакалавров очного отделения. URL: http://mse-msu.ru/edu_pr/linear_algebra_bak.pdf (дата обращения: 01.02.2019).
12. Примерные программы дисциплины «Математика» федерального компонента цикла ЕН ГОС ВПО второго поколения по направлению 521600 «Экономика» (для экономических специальностей). Рекомендовано УМО по экономике и социологии труда. Председатель УМО В.И. Видяпин. Москва, 2000. URL: http://www.edu.ru/db/portal/spe/progs/521600_mf.01.htm (дата обращения: 03.03.2019).

13. Рабочая программа дисциплины «Линейная алгебра», ГУ ВШЭ, Пермский филиал. Специальность 080100.62 «Экономика» подготовки бакалавра. 2007. URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-16117.html> (дата обращения: 01.02.2019).

14. РПД по линейной алгебре ННГУ им. Н.И. Лобачевского. URL: <http://www.unn.ru/sveden/education/edu-op.php> (дата обращения: 01.02.2019).

15. Программа дисциплины Линейная алгебра для направления 38.03.01 «Экономика». Квалификация: Академический бакалавр, ВШЭ, Москва 2015. URL: https://clck.yandex.ru/redirect/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZKOHRaTENSMTFc4S0VQTmFNXNhWUpX_LXdBU2xfYU1XQ0FGSkpNcVNpNS1hOWNrYzA2MUk5YmZzSDR6c0FGWmNNWUITUktJdzFyQWxEZ1NBRW1KZTFPd2l3amFUR25VVjc2Q3ZKSUVBVUU2MjhHU1k2Yk1Mb19nZzJtcVNzLWcxQ0hGRkFPRnk0MHBa3BKaUhUS0hjeVNwWWRhSURfU2k5Qk53dGJRNDI

yWjQ0VE5jU1lsOHlyR3pK&b64e=2&sign=9446ad19ac1f8c3a51e6b2f0c5423cb7&keyno=17 (дата обращения: 15.02.2019).

16. Программа математический анализ ВШЭ 2018. URL: https://clck.yandex.ru/redirect/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZKOHRaTENSMTFc4S0VQTmFNXNhWUpX_LXdBU2xfYU1XQ0FGSkpNcVNpNS1hOWNrYzA2MUk5YmZzSDR6c0FGWmNNWUITUktJdzFyQWxEZ1NBRW1KZTFPd2l3amFUR25VVjc2Q3ZKSUVBVUU2MjhHU1k2Yk1Mb19nZzJtcVNzLWcxQ0hGRkFPRnk0MHBa3BKaUhUS0hjeVNwWWRhSURfU2k5Qk53dGJRNDI (дата обращения: 02.02.2019).

17. ВШЭ Москва. Программа по ТВиМС. URL: <https://www.hse.ru/data/2017/04/10/1117088244/program-838766205-0r7vu0cE3H.pdf> (дата обращения: 02.02.2019).

**IMPROVEMENT OF THE MATHEMATICAL CYCLE PROGRAMMES
ON THE BASIS OF INVARIANTS REQUIRED FOR THE COURSE «ECONOMETRICS»
DELIVERED TO BACHELORS PROGRAM STUDENTS OF ECONOMICS**

M.V. Kotelnikova¹, A.V. Aistov²

¹Nizhny Novgorod Institute of Education Development

²National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod Branch

The article describes a method that allows to improve the content of disciplines of the mathematical cycle by dividing them into invariant (general) and variable parts. The invariants were identified for such disciplines as «Linear algebra», «Mathematical analysis», «Probability theory and mathematical statistics» delivered to Bachelors program students of economics at several universities. Based on the selected invariants, topics for the organization of problem-based learning and research activities of students focused on the content of the course «Econometrics» are proposed.

Keywords: method of pairwise comparisons, invariant, variable part, students' self-study, econometrics.

УДК 378

ВИРТУАЛЬНАЯ АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ КАК ПРОЦЕСС И ЛИЧНОСТНОЕ КАЧЕСТВО

© 2019 г.

К.С. Крючкова

Крючкова Катерина Сергеевна, к.пед.н.; доц.; доцент кафедры физики, методики преподавания физики и математики, ИКТ Волгоградского государственного социально-педагогического университета
kkrchkova@rambler.ru

*Статья поступила в редакцию 20.06.2019**Статья принята к публикации 31.07.2019*

Обосновывается актуальность проблемы формирования виртуальной академической мобильности будущего учителя в условиях информатизации образования и создания единого мирового образовательного пространства. Мобильность учителя представляется как важная характеристика его деятельности по образованию учеников и взаимодействию с ними. Приводится теоретический анализ понятий «мобильность», «академическая мобильность», «реальная (физическая) академическая мобильность», «виртуальная академическая мобильность» из различных областей знания: психологии, социологии, педагогики. Доказывается авторское понимание виртуальной формы академической мобильности как процесса и личностного качества будущего учителя. Приводится авторское определение данного понятия. Описываются основные преимущества виртуальной формы академической мобильности будущих учителей по сравнению с реальной (физической) формой. Рассматриваются структура виртуальной академической мобильности и некоторые средства формирования каждого из её компонентов на занятиях со студентами педагогических вузов по информационным технологиям. Раскрывается потенциал российских и зарубежных платформ просветительских онлайн-курсов в формировании виртуальной академической мобильности на начальном этапе эксперимента. Приводятся примеры онлайн-сервисов, способствующих формированию отдельных компонентов такой готовности. Высказываются основные идеи о дальнейшем использовании полученных результатов исследования.

Ключевые слова: мобильность, академическая мобильность, виртуальная академическая мобильность, онлайн-курсы, массовые открытые онлайн-курсы, информационно-коммуникационные технологии.

Введение

В условиях стремительно изменяющихся условий жизни категория «мобильность» является одной из характеристик современного общества. От будущего специалиста практически в любой области требуют наличия профессионально важных качеств личности: желания самосовершенствоваться, готовности к непрерывному профессиональному образованию, умений работать в команде, толерантного отношения к деловому партнёру, навыков эффективной коммуникации и разрешения конфликтов, инициативности и самостоятельности в принятии решений, быстрой адаптации к новым условиям работы и жизни.

Постоянные обновления системы российского образования определяют и мобильность профессии учителя, который должен адаптироваться к новым профессиональным условиям, работать с различными стандартами, изменяющимися списками рекомендованных школьных учебных пособий и учебников, разрабатывать новые фонды оценочных средств, постоянно самосовершенствоваться, применять в своей деятель-

ности современные педагогические методы и технологии, в том числе информационно-коммуникационные, использовать различные образовательные интернет-ресурсы, а также быть толерантным к своим ученикам, эффективно взаимодействовать с ними, уметь разрешать конфликты.

Обучение будущего учителя такой деятельности происходит в вузе и предполагает формирование готовности студентов к академической мобильности. Такой процесс определяет широкие возможности для студентов в построении личной траектории обучения, в выборе курсов, предоставляемых вузом-партнёром, необходимых для их дальнейшей профессиональной деятельности. Особо актуальной в период всеобщей информатизации общества и образования становится необходимость подготовки студентов к академической мобильности, осуществляемой с помощью информационно-коммуникационных технологий, онлайн-курсов различных вузов, – к виртуальной академической мобильности. В исследовании доказывается гипотеза о том, что данный вид мобильности, являясь процессом, направленным на профессиональное

самосовершенствование будущего педагога, одновременно представляет собой важное личностное качество студента, которое имеет определённые структурные компоненты и которое необходимо формировать в процессе его профессиональной подготовки в вузе.

Теоретико-методологические подходы

Для детального рассмотрения категории «виртуальная академическая мобильность» необходимо сначала обратиться к более общему понятию «мобильность».

Данная категория рассматривается в различных науках: психологии, социологии, педагогике. Мобильность (от греч. *mobilis* – подвижность) в психологии определяется как подвижность, готовность к быстрой реакции, быстрому включению в деятельность [1]. Из определения следует, что мобильность представляет собой некое свойство, качество человека.

В Оксфордском толковом словаре по психологии отмечается, что, по существу, этот термин относится к понятию «движение». Мобильность при этом может рассматриваться как физическое явление (физическое движение, перемещение в пространстве объекта или организма) или пониматься в переносном смысле, метафорически – как движение через социальные, профессиональные, познавательные сферы [2]. Данное определение представляет мобильность как определенный процесс движения.

В научных исследованиях по социологии термин «мобильность» начал систематически использоваться с 20-х гг. XX в. и связан с именем русского социолога П.А. Сорокина. В связи с многоплановостью и широтой использования этот термин обычно употребляется с уточняющим словом, разъясняющим, к чему относится термин в конкретном случае; например, «профессиональная мобильность», «социальная мобильность», «вертикальная мобильность», «академическая мобильность», «виртуальная мобильность».

Академическую мобильность исследователи рассматривают как процесс, связанный с предоставлением вузами-партнерами возможности для студентов по самостоятельному формированию и совершенствованию своей профессиональной образовательной подготовки посредством выбора модулей обучения, дисциплин, а также учебных заведений «в соответствии со своими склонностями и устремлениями» [3].

Понятие «академическая мобильность студентов» можно связать с географической мобильностью, понимаемой как процесс перемещения человека или группы людей из одного географического места в другое при сохранении

прежнего социального статуса [4]. Академическая мобильность при этом рассматривается как «одна из форм организации обучения студентов, связанная с перемещением в другой вуз в своей стране или за рубежом» [5]. Время, на которое студент уезжает в другое место, ограничено и является определённым периодом – чаще всего семестр, а по окончании процесса мобильности студент возвращается в базовый вуз для перезачёта пройденных дисциплин и завершения своего обучения.

С другой стороны, учёные отмечают, что академическую мобильность студентов целесообразно рассматривать не только как социальный процесс, перемещение с образовательными целями, но и как целостное личностное качество, формируемое в процессе обучения. Данным положением мы будем также оперировать при определении виртуальной формы академической мобильности. Академическая мобильность как личностное качество будущего учителя представляет собой «способность и готовность адаптироваться, изменяться и преобразовывать себя и окружающую среду» [6].

Новая, стремительно развивающаяся форма академической мобильности – виртуальная академическая мобильность студентов – предполагает дистанционный образовательный процесс в вузе-партнере в рамках образовательной программы посредством сети Интернет. Виртуальная академическая мобильность при этом может рассматриваться как участие студента в образовательном процессе другого вуза, обучение отдельным курсам или частям курса с помощью технологий Интернета, посредством онлайн-курсов [7]. Сравнивая академическую мобильность студентов (имея в виду реальную, физическую её форму) с виртуальной академической мобильностью, последнюю можно определить как достижение всех «преимуществ физической мобильности без необходимости географического перемещения» за счёт использования информационно-телекоммуникационных технологий [8]. Перечислим преимущества самой виртуальной формы. Они заключаются в доступности и открытости образования; возможности обучения на курсах ведущих специалистов страны и мира; более удобной форме подачи учебного материала (интерактивной, мультимедийной) и организации деятельности студента; индивидуализации образовательного процесса; отсутствию ограничений по месту и времени обучения; перспективе одновременного обучения в нескольких образовательных организациях; выборе дополнительных курсов, соответствующих узконаправленным профессиональным интересам студента, и построении индиви-

дуальной траектории обучения; возможности предварительной апробации программ выбранного вуза.

Результаты

Теоретический анализ исследований показал, что виртуальную академическую мобильность будущего учителя, с одной стороны, можно определить как важную часть процесса его профессиональной подготовки, а с другой стороны, вслед за С.А. Тыртыым [9], рассмотреть как его личностное качество. В своём исследовании данную категорию мы определяем как готовность будущего учителя самосовершенствоваться путём использования образовательных ресурсов другого вуза, способность осуществлять различные виды учебной деятельности при обучении с помощью онлайн-курсов на основе использования современных информационно-коммуникационных технологий, взаимодействовать с другими субъектами образовательного процесса в виртуальной образовательной среде, а также как готовность самостоятельно обучать будущих учеников в такой среде.

В существующих отечественных научных трудах по педагогике, посвященных вопросам подготовки будущих учителей в вузе, отсутствуют исследования их виртуальной академической мобильности. На основе анализа российских и зарубежных исследований, посвященных академической мобильности и её виртуальной форме, была выстроена структура виртуальной академической мобильности будущего учителя.

Данная структура представлена следующими компонентами.

Мотивационный компонент виртуальной академической мобильности будущего учителя отражает ценностные ориентации и меру интереса к обучению на основе ресурсов другого вуза, с использованием средств информационно-коммуникационных технологий; удовлетворенность результатами такого обучения и приобретения знаний и практического опыта от преподавателей ведущих вузов страны и мира; уровень развития мотивации педагогической деятельности в виртуальной онлайн-среде, участия в деятельности по самосовершенствованию. Мотивационный компонент структуры предполагает осознание будущими учителями важности их виртуальной академической мобильности как процесса, определяющего их личностное и профессиональное развитие, конкурентоспособность на рынке труда, их профессиональную компетентность. Данный компонент включает в себя ценностные ориентации студента на самосовершенствование в будущей

педагогической деятельности в условиях единого мирового образовательного пространства; стремление осваивать образовательную программу не только родного, но и других вузов с целью получения более глубоких и разносторонних знаний и опыта в той или иной области образования; толерантное отношение к участникам учебного процесса других вузов России и мира; желание использовать возможности информационно-коммуникационных технологий для своего обучения, саморазвития и взаимодействия с другими участниками учебного процесса, а также в будущей профессиональной деятельности с учениками.

Когнитивный компонент отражает информированность будущего учителя о сущности и содержании виртуальной академической мобильности, о требованиях к личности учителя, необходимых для её реализации, а также уровень знаний для эффективной профессионально-педагогической деятельности в условиях виртуальной онлайн-среды. Данный компонент включает знания о понятиях «академическая мобильность», «виртуальная академическая мобильность», их значимости в современном образовании, видах и формах мобильности, а также существующих программах виртуальной академической мобильности, способах и условиях участия в них, возможности обучения с помощью онлайн-курсов других вузов.

Деятельностно-коммуникативный компонент виртуальной академической мобильности составляют: во-первых, учебные навыки и умения студентов, связанные с дистанционным обучением с использованием информационно-коммуникационных технологий, а во-вторых, профессиональные умения и навыки, которыми должен владеть будущий учитель для реализации функций педагогической деятельности и обеспечения ее эффективности. Он включает в себя навыки самостоятельной работы студентов; способность к самоорганизации и самостоятельному планированию учебной деятельности; готовность к обучению без реального контакта с педагогом; готовность к использованию возможностей онлайн-курсов в своем обучении, к восприятию цифрового формата подачи учебного материала; умения использовать инструментальный онлайн-сервисы в будущей профессиональной деятельности; способность к взаимодействию с другими участниками учебного процесса в онлайн-среде, в том числе с будущими учениками, к преодолению онлайн-конфликтов; готовность использовать различные онлайн-сервисы Интернета и создавать на их основе фрагменты собственных онлайн-курсов для будущих учеников.

Рефлексивный компонент виртуальной академической мобильности связан с готовностью будущих учителей к самооценке, рефлексии собственной учебной деятельности в онлайн-среде; к оценке результатов участия в виртуальной мобильности, в образовательном процессе другого вуза; к рефлексии взаимодействия с другими участниками учебного процесса – студентами и преподавателями других вузов; к апробации в педагогической практике и оценке созданного фрагмента онлайн-курса для учеников школы, рефлексии онлайн-взаимодействия с учениками.

Для начального этапа эксперимента с целью формирования данных компонентов виртуальной академической мобильности будущих учителей был разработан комплекс заданий. Приведем примеры некоторых из них для формирования каждого компонента на начальном этапе.

Так, например, формированию мотивационного компонента способствовали задания на занятиях по информационным технологиям по обзору и сравнению существующих онлайн-курсов на различных российских и зарубежных платформах в сети Интернет (Открытое образование, Arzamas, Постнаука, Лекториум, Coursera, EDX) по профилю образования студентов. Данный анализ наглядно оформлялся на выбор студента в одном из онлайн-сервисов: в Google-презентациях, онлайн-конструкторе Canva, сервисе для создания нелинейных презентаций Prezi. Выполняя задание, студенты могли указать на преимущества онлайн-обучения, достоинства каждого курса, удобство его использования.

Для формирования когнитивного компонента, а именно знания основных понятий, связанных с академической мобильностью, студентам, например, были предложены задания по анализу научных статей по данной теме, поиск в тексте статей основных терминов и их определений: онлайн-обучение, академическая мобильность, виртуальная мобильность, онлайн-курсы, массовые открытые онлайн-курсы и составление на их основе глоссария в виде гипертекстового документа с закладками и гиперссылками.

Для формирования деятельностно-коммуникативного компонента виртуальной академической мобильности на начальном этапе эксперимента при первоначальном включении студентов в данный процесс использовались ресурсы просветительских курсов онлайн-образования: Arzamas, Постнаука, Лекториум. Будущие учителя самостоятельно выбирали на данных платформах понравившиеся им онлайн-курсы, соответствующие профилю их обучения, самостоятельно изучали видеолекции, расположенные на данных ресурсах. Изучение учебного материала происходило при подготовке к семинарскому занятию, а также к промежуточной

аттестации. Использовалась также форма занятия «перевернутый класс», когда студенты дома изучали видео и другие материалы с онлайн-курса по определенной теме, а в аудитории обсуждали просмотренное, задавали преподавателю вопросы, уточняли некоторые моменты, закрепляли материал, делали практические задания. Кроме того, необходимые профессиональные умения и навыки будущих учителей для реализации функций педагогической деятельности в онлайн-среде формировались с помощью заданий на дисциплине «Информационные технологии», в которых студенты осваивали инструментарий онлайн-сервисов. Целью заданий было развитие умений использовать инфографику, ментальные карты, нелинейные презентации, интерактивные кроссворды, онлайн-опросы в образовательном процессе по учебному предмету профиля обучения студентов. Изучались онлайн-сервисы создания кроссвордов («Фабрика кроссвордов». URL: <http://puzzlecup.com/crossword-ru/>), создания ментальных карт (<https://www.mindomo.com>), организации google-опросов, создания инфографики и нелинейных презентаций Canva (<https://www.canva.com>) и другие.

Рефлексивный компонент виртуальной академической мобильности формировался в ходе выполнения студентами практических заданий: составления взаимных онлайн-опросов на определение самооценки сокурсника, рефлексии учебной деятельности по обучению с помощью онлайн-курса; а также разработки на основе изученных онлайн-сервисов фрагмента онлайн-курса для учеников школы и проведения его на педагогической практике с самооценкой его эффективности, а также рефлексии онлайн-взаимодействия с учениками.

Таким образом, гипотеза нашего исследования подтвердилась. Виртуальная академическая мобильность будущего учителя с точки зрения социального процесса (возможности участвовать в учебном процессе другого вуза, используя его ресурсы посредством информационно-коммуникационных технологий) – это и есть возможность студентов самим формировать свою образовательную траекторию, выбирать учебные модули, онлайн-курсы различных вузов и их фрагменты для изучения в соответствии со своими склонностями и профессиональными интересами. В результате такого процесса будет сформировано интегративное личностное качество будущего учителя – его готовность самостоятельно строить траекторию обучения, анализировать и выбирать нужные курсы, планировать обучение на них, проходить обучение и строить эффективное онлайн-взаимодействие, использовать инструментарий

онлайн-курсов для своей будущей профессиональной деятельности. Т.е. виртуальная академическая мобильность будущего учителя одновременно может считаться как частью процесса его профессиональной подготовки, так и результатом такого процесса.

Заключение

Результаты, представленные в статье, имеют значение для дальнейших исследований в этой области. Они доказывают, что одной из приоритетных целей подготовки будущих учителей должно стать формирование виртуальной академической мобильности. В соответствии с описанной структурой виртуальной академической мобильности будут разработаны критерии и показатели, а также диагностические методики определения уровня её сформированности, дополнены и систематизированы методики и конкретные задания по её формированию.

Автор выражает признательность научному консультанту профессору РАО А.М. Короткову и академику РАО Н.К. Сергееву за плодотворные обсуждения вопросов виртуальной академической мобильности будущих учителей. Они существенно повлияли на постановку проблемы в настоящей статье.

Список литературы

1. Колюхов Н.И. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы [Электронный ресурс]. URL: vocabulary.ru (дата обращения: 04.06.2019).
2. Оксфордский толковый словарь по психологии [Электронный ресурс] / Под ред. А. Ребера. URL: vocabulary.ru (дата обращения: 04.06.2019).
3. Теребина П.В. Педагогические условия обеспечения академической мобильности студентов вузов гуманитарного профиля // Теория и практика общественного развития. 2014. № 20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-obespecheniya-akademicheskoy-mobilnosti-studentov-vuzov-gumanitarnogo-profilya> (дата обращения: 30.05.2019).
4. Проскура О.В., Герасимчук И.Ю. Понятие мобильности. Виды мобильности. Академическая мобильность // Вестник ЧелГУ. 2014. №13 (342). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-mobilnosti-vidy-mobilnosti-akademicheskayamobilnost> (дата обращения: 30.05.2019).
5. Микова И.М. Академическая мобильность студентов в вузах России и США: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М.: РГУ им. С.А. Есенина, 2013. 23 с.
6. Дмитриева Н.К. Академическая мобильность как личностное качество субъектов образовательного процесса // Непрерывное образование: XXI век. 2013. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/akademicheskaya-mobilnost-kak-lichnostnoe-kachestvo-subektov-obrazovatel'nogo-protsessa> (дата обращения: 29.05.2019).
7. Петрова Л.Е., Кузьмин К.В. Виртуальная академическая мобильность студентов посредством MOOCs: методические решения преподавателя вуза // Педагогическое образование в России. 2015. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-akademicheskaya-mobilnost-studentov-posredstvom-moocs-metodicheskie-resheniya-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 27.05.2019).
8. Сахапов Р.Л., Абсалямова С.Г., Абсалямов Т.Б. Виртуальная мобильность как фактор повышения качества и доступности образования // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. 2016. № 3 (91). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-mobilnost-kak-faktor-povysheniya-kachestva-i-dostupnosti-obrazovaniya> (дата обращения: 12.02.2019).
9. Тыртыый С.А. Формирование виртуальной мобильности преподавателя высшей школы в процессе повышения квалификации: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов-на-Дону: Педагогический институт ЮФУ, 2009. 29 с.

VIRTUAL ACADEMIC MOBILITY OF FUTURE TEACHERS AS A PROCESS AND AS A PERSONALITY TRAIT

K.S. Kryuchkova

Volgograd State Socio-Pedagogical University

The article substantiates the relevance of developing future teachers' virtual academic mobility in the conditions of informatization of education and the creation of a single global educational space. The mobility of the teacher's profession is an important characteristic of his activities in the education of pupils and interaction with them. We present a theoretical analysis of the concepts: mobility, academic mobility, real (physical) academic mobility, virtual academic mobility from various areas of knowledge - psychology, sociology, pedagogy. The author's understanding of the virtual form of academic mobility as a process and as a personality trait of a future teacher is proved and the author's definition of this concept is given. The main advantages of the virtual form of future teachers' academic mobility in comparison with the real (physical) form of mobility are described. The structure of virtual academic mobility and some means for developing each of its components at information technology classes with students of pedagogical universities are considered. The potential of Russian and foreign platforms of online educational courses in the development of virtual academic mobility at the initial stage of the experiment is revealed. A number of examples of online services that contribute to the development of individual components of such mobility readiness are given. The author also shares the main ideas about the further use of the obtained research results.

Keywords: mobility, academic mobility, virtual academic mobility, online courses, mass open online courses, information and communication technologies.

УДК 378.147

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ЛАБОРАТОРНОМ ПРАКТИКУМЕ ДИСЦИПЛИН ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

© 2019 г.

Л.Б. Лозовская, О.А. Морозов, В.А. Новиков

Лозовская Людмила Борисовна, к.пед.н.; доцент кафедры педагогики и управления образовательными системами Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
L.B.Lofovskaya@mail.ru

Морозов Олег Александрович, д.ф.-м.н.; профессор кафедры информационных технологий в физических исследованиях Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
oa_morozov@nifti.unn.ru

Новиков Владислав Антонович, к.ф.-м.н.; старший преподаватель кафедры информационных технологий в физических исследованиях Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
vlad@nifti.unn.ru

Статья поступила в редакцию 10.06.2019

Статья принята к публикации 15.07.2019

Элементы проектной технологии с использованием межпредметной интеграции могут быть эффективно применены при организации и проведении лабораторных работ и лабораторных практикумов как по отдельной взятой дисциплине, так и по ряду учебных дисциплин. На примере лабораторного практикума по дисциплине «Инструментальные средства информационных систем» рассматриваются особенности организации лабораторных работ, предполагающих реализацию межпредметных связей с основными дисциплинами направления подготовки «Информационные системы и технологии». Представлена методика проведения лабораторных работ с использованием современного измерительного оборудования, направленная на овладение навыками программирования автоматизированных измерительных систем и разработки программных средств систем сбора и обработки данных в различных областях, в том числе в экспериментальной физике. Междисциплинарная интеграция, осуществляемая через систему учебных практических заданий в виде мини-проектов в рамках проведения лабораторного практикума, ориентирована на качественное усвоение материала преподаваемых дисциплин и на формирование компетенций по проектированию, разработке и отладке алгоритмических и программных средств информационных технологий.

Ключевые слова: информационные технологии, измерительные системы, формирование межпредметных связей.

Введение

Структура учебных планов и рабочих программ учебных дисциплин различных специальностей и направлений подготовки учитывает последовательность учебных тем и разделов, требуемый объем учебного времени, сложившиеся связи различных курсов и отображает требования федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Современные ФГОС высшего образования направлены на формирование у студентов различных компетенций, повышение эффективности и качества обучения, мотивации студентов и их ответственности за результаты обучения. Формирование у студентов инженерных специальностей соответствующих компетенций в настоящее время тесно связано с освоением современных информационных систем и технологий, приобретением знаний и навыков использования про-

граммных и технических средств регистрации и обработки экспериментальных данных, методов их цифровой обработки, извлечения и анализа полученной информации.

Дисциплина «Инструментальные средства информационных систем» предполагает изучение студентами структуры технических и программных инструментальных средств измерительных информационных систем, основных принципов их построения, структуры современных систем сбора и обработки информации, а также получение представления о возможностях автоматизации научного эксперимента и путях решения ряда проблем, связанных с использованием средств вычислительной техники. В результате освоения данного курса у студентов формируются навыки разработки и проведения экспериментальных исследований по отладке программных и настройке технических инструментальных средств и управления авто-

матризованным измерительным оборудованием. Под инструментальными средствами информационных технологий понимают совокупность программно-аппаратных, методических, организационных, математических и других технологий, приемов и средств реализации и настройки различных видов обеспечения информационных систем в соответствии с задачами определенной области [1].

Структура лабораторного практикума

Одним из основных компонентов инструментальных средств информационных технологий в области автоматизации научных исследований является измерительная информационная система – совокупность функционально объединенных измерительных, вычислительных и других вспомогательных технических средств для получения измерительной информации, ее преобразования и обработки. Основу большинства современных измерительных комплексов и измерительных информационных систем составляют многоканальные системы сбора и обработки данных. Сигналы с датчиков после прохождения тракта аналоговой измерительной системы, где происходит их усиление и преобразование, поступают на аналоговый коммутатор, который выбирает нужный канал для оцифровки сигнала и подает его на аналого-цифровой преобразователь. Для выбора необходимого диапазона напряжений и частоты дискретизации, установки требуемых коэффициентов усиления используется блок эталонных напряжений и частоты. Выдача аналоговых управляющих сигналов на измерительную систему осуществляется с помощью цифро-аналогового преобразователя.

Лабораторный практикум дисциплины «Инструментальные средства информационных систем» включает лабораторные работы, представляющие собой мини-проекты, позволяющие привить студентам практические навыки программирования различных систем сбора и обработки данных и предварительной обработки регистрируемой информации с применением средств вычислительной техники (ЭВМ). В частности, студентам предлагается выполнить следующие лабораторные работы: «Автоматизация измерений выходных статических характеристик биполярных транзисторов с использованием магистрально-модульной аппаратуры», «Оцифровка и генерация музыкальных звуковых последовательностей на основе интерфейсных плат сопряжения ЦАП и АЦП», «Эмуляция работы аппаратуры автоматического определения номера (АОН)», «Управление ра-

ботой систем динамической индикации», «Управление макетом лабораторной установки по оптической компьютерной томографии». В лабораторном практикуме активно используется интеграция различных видов деятельности студентов: учебной, научной, практической в условиях, максимально приближенных к реальным (технология контекстного обучения), а также элементы технологии проблемного обучения. Практикум по дисциплине проводится на аппаратно-программных комплексах для лабораторных работ с использованием современных инструментальных средств, элементов информационных технологий и компьютерной графики.

Успешное изучение студентами современных инструментальных и аппаратно-программных средств, их применения для сопряжения различных измерительных устройств и систем с персональным компьютером, регистрации и цифровой обработки данных предполагает использование совокупности теоретических математических, физических и инженерных знаний в области разработки и использования средств инструментальной поддержки, моделирования и анализа информационных процессов и систем. Дидактическим условием организации лабораторного практикума является реализация междисциплинарной интеграции в рамках проектной образовательной технологии с применением проблемного, практического и исследовательского методов обучения на основе принципов научности, системности, связи теории с практикой и профессиональной направленности в рамках проблемно-интегрированного обучения.

Реализация межпредметных связей в лабораторном практикуме учебных дисциплин

В структуру многих дисциплин естественно-научного и инженерного направлений обычно входят лабораторные практикумы, целью которых являются приобретение навыков научно-исследовательской деятельности, использования средств электрических измерений и приборов, включая автоматизированные и микропроцессорные устройства, проектирования различных электронных устройств и изучение их взаимодействия с персональным компьютером через различные программно-аппаратные интерфейсы, освоение современных методов программирования, цифровой обработки данных и др. В частности, объектами профессиональной деятельности выпускников по направлению подготовки 09.03.02 «Информационные системы и технологии» физического факультета ННГУ являются информационные процессы,

технологии и системы, компьютерные сети, их программное и техническое обеспечение, способы и методы проектирования, отладки и эксплуатации информационных технологий и систем в различных областях науки, техники и производства.

Проектные технологии обучения в вузе эффективно используются в ходе выполнения курсовой и выпускной квалификационной работы, а также при прохождении учебно-исследовательской и производственной практик. Одним из методов практической реализации повышения эффективности образовательного процесса в целом и улучшения освоения студентами содержания учебных курсов является применение проектного подхода, реализующего межпредметные связи в рамках отдельной учебной дисциплины [2; 3]. В рамках проектной технологии обоснованно сочетание различных методов обучения, таких как проблемный (обучающиеся сталкиваются с заранее запланированным преподавателем противоречием между известными знаниями и новыми явлениями и фактами), практический (студенты решают поставленную проблему в своей практической учебной деятельности), исследовательский (получение новых результатов и их интерпретация) [4].

В образовательной практике межпредметные связи наиболее полно осуществляются в рамках системы практических заданий и лабораторных работ. Элементы проектной технологии с использованием межпредметной интеграции могут быть эффективно применены при организации и проведении лабораторных работ и лабораторных практикумов как по отдельно взятой дисциплине, так и по ряду учебных дисциплин.

Рассмотрим далее особенности организации лабораторного практикума с использованием элементов проектной технологии и межпредметных связей на примере дисциплины «Инструментальные средства информационных систем» направления подготовки «Информационные системы и технологии». Данная дисциплина предполагает ознакомление студентов с составом и структурой инструментальных технических и программных средств информационных систем, с основными принципами построения и архитектурой интерфейсных устройств ЭВМ, формирование у студентов систематизированных знаний в области применения современных систем сбора и обработки информации и возможностями их использования в экспериментальной базе научных исследований [5; 6]. Изучение студентами учебного курса «Инструментальные средства информационных систем» позволяет также продемонстрировать межпред-

метные связи между дисциплинами «Архитектура информационных систем», «Информационные технологии», «Технология программирования», «Радиотехника и электроника», «Микропроцессорные системы» и др. Примерная структура связей дисциплины «Инструментальные средства информационных систем» и лабораторного практикума, реализуемого в данном курсе, с другими дисциплинами направления подготовки представлена на рис. 1.

В большинстве работ лабораторного практикума требуется провести оцифровку входного аналогового сигнала с использованием аналого-цифрового преобразователя (АЦП) и/или сформировать выходной сигнал с использованием цифро-аналогового преобразователя (ЦАП). Основы теории дискретизации, квантования и цифровой обработки сигналов студентам известны из содержания предшествующих учебных дисциплин (в данном случае «Радиотехника и электроника» и «Информационные технологии»), также они имеют опыт компьютерного моделирования в задачах цифровой обработки и анализа сигналов. Однако при практической реализации функций формирования / оцифровки сигналов при выполнении лабораторных работ часто возникают трудности методического характера. Рассмотрим это на примере выполнения проектного задания лабораторной работы «Эмуляция работы аппаратуры автоматического определения номера (АОН)». Целями работы являются изучение характеристик, параметров и методов программирования измерительных устройств на основе цифро-аналоговых и аналого-цифровых преобразователей; приобретение навыков цифрового ввода / вывода аналоговых сигналов в ЭВМ; практическое изучение теоремы дискретизации на основе задачи формирования аналогового протокола управления устройством эмулятора аппаратуры АОН с помощью интерфейсной платы и последующей цифровой обработки регистрируемых сигналов. Принцип обмена информационными сигналами в аппаратуре АОН и структурная схема лабораторного макета «Генератор сигналов АОН» представлены на рис. 2.

Для определения номера звонящего абонента в аппаратуре АОН (здесь имеется в виду фиксированная (не мобильная) телефонная связь) принимающая сторона отправляет на автоматическую телефонную станцию (АТС) сигнал запроса, в ответ на который АТС отправляет посылки двухтональных сигналов (рис. 2а), кодирующие номер звонящего абонента. Как правило, используются речевые каналы связи, а сигналы запроса и ответа являются простыми сигналами звуковой частоты. Лабораторный



Рис. 1. Примерная структура связей лабораторного практикума, реализуемого в курсе «Инструментальные средства информационных систем», с другими дисциплинами

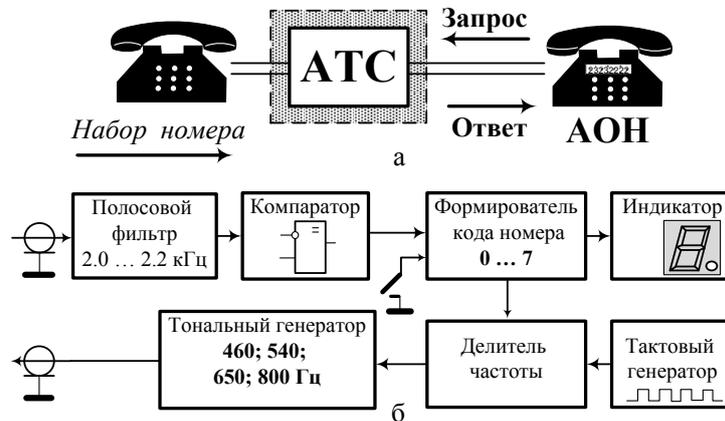


Рис. 2. Обмен информацией в аппаратуре АОН (а) и структурная схема лабораторного макета (б)

генератор сигналов АОН (рис. 2б) представляет собой электронную схему, в задачи которой входит анализ состояния линии запроса (гармонический сигнал длительностью 250 ± 50 мс, частотой 2100 ± 100 Гц и амплитудой 3.5 ± 0.5 В с выхода ЦАП интерфейсной платы) и формирование ответа (последовательность двухтональных сигналов поступает на вход АЦП интерфейсной платы), кодирующего «номер абонента».

В современной аппаратуре цифровой обработки сигналов обычно используется буферизация отсчетов сигнала во внутренней памяти и автоматическое формирование требуемой частоты дискретизации, как для оцифровки АЦП, так и для вывода через ЦАП. Так, при программировании вывода сигнала через ЦАП пользователю обычно требуется сформировать массив отсчетов сигнала и вызвать соответствующую функцию, указав ей в качестве параметров адрес массива данных, его размер и требуемую частоту дискретизации. Далее аппаратура все сделает сама, это будет выглядеть так же, как и

при компьютерном моделировании. Однако достаточно часто аппаратные средства (ЦАП и АЦП) обрабатывают отдельные отсчеты сигнала, а не буфер данных, при этом правильное формирование входного / выходного сигналов должно полностью программно контролироваться пользователем. Такая ситуация, в частности, характерна для устройств ввода-вывода данных, выполненных на микроконтроллерах [3], недорогих одноплатных микропроцессорных устройств сбора и обработки данных [5; 6], а также в некоторых модулях (блоках) магистрально-модульной аппаратуры.

Ниже приведен фрагмент программного кода на языке C++, формирующий сигнал запроса для лабораторного генератора сигналов АОН:

```
/*----- C++ code of
request signal generation -----
---*/
int N = 501;
// Количество отсчетов
сигнала
```

```

double f0 = 2100;
    // Частота сигнала [Гц]
double Fd = 20000;
    // Частота дискретизации [Гц]
double A = 4;
    // Амплитуда сигнала [В]
double Pi = 3.1415926;
double dt = 1.0/Fd;
    // Интервал дискретизации [с]

    for(int i=0; i<N; i++)
    {
        double t = i*dt;
        // Время [с]
        Sig[i] =
A*sin(2*Pi*f0*t); // Отсчеты
сигнала

        Out_DAC(Sig[i]);
        // Вывод на ЦАП
    }
/*-----*/
-----*/

```

Вывод каждого отчета формируемого персональным компьютером гармонического сигнала с частотой 2100 Гц и амплитудой 4 В на ЦАП интерфейсной платы осуществляется функцией `Out_DAC(·)`, которая записывает их в регистр данных ЦАП. Если сформированный таким образом массив отсчетов сигнала `Sig[]`, а также его спектр вывести в виде графиков на экране компьютера, то все будет выглядеть так же, как студенты привыкли видеть при проведении компьютерного моделирования методов формирования и цифровой обработки сигналов. Однако лабораторный макет «Генератор сигналов АОН» никак не отреагирует на данный сигнал запроса, а подключенный к выходу ЦАП осциллограф при циклическом запуске представленного программного кода покажет наличие гармонического сигнала с частотой, намного превышающей заданную f_0 . Понятно, что специалист в области цифровой обработки сигналов сразу скажет, в чем допущена ошибка, но для студентов наблюдаемый факт обычно выливается в серьезную проблемную задачу.

Аналогичная ситуация будет наблюдаться и при оцифровке сигнала (запуск генератора двухтонального сигнала можно осуществить нажатием на соответствующую кнопку (рис. 26): частоты оцифрованного сигнала не будут соответствовать ожидаемым. Дело в том, что в представленном коде не предусмотрена процедура физического формирования интервала времени (задержки) между выводом отсчетов в регистр ЦАП (что при моделировании не требуется), в результате чего частота дискретизации определяется быстродействием шины компьюте-

ра, а не заданным в программном коде значением. Исправить ситуацию можно добавлением в приведенный выше код функции временной задержки выполнения программы, причем желательно, чтобы такая функция учитывала время, затрачиваемое компьютером на проведение вычислений, а при оцифровке – еще и время преобразования данных АЦП. Для реализации функции задержки удобно пользоваться имеющейся в прикладном программном интерфейсе операционной системы (Windows API) функцией прецизионного таймера `QueryPerformanceCounter(·)`.

Использование в лабораторном практикуме программно-аппаратных комплексов и устройств ввода-вывода данных, позволяющих оперировать с одиночными отсчетами данных, позволяет также легко продемонстрировать с помощью имеющихся средств регистрации сигналов (например, осциллографа) и другие особенности цифровой обработки данных, в частности, эффекты, к которым приводит нарушение теоремы дискретизации Котельникова–Шеннона. Важным моментом является развитие навыков программного управления различными устройствами, где требуется формирование достаточно точных временных интервалов для правильной работы аппаратуры (в качестве примера можно привести устройства автоматического управления на основе микроконтроллеров, различные таймеры и системы динамической индикации результатов измерений и др.).

С учебной точки зрения студенты решают различные проблемные задачи, а полученные в ходе выполнения лабораторного практикума умения и навыки эффективно дополняют знания из других смежных дисциплин, наглядно демонстрируют особенности цифровой регистрации и обработки данных в различной аппаратуре, закладывают надежный фундамент для освоения последующих курсов, связанных регистрацией экспериментальных данных и/или обработкой результатов измерений и управлением различными устройствами с применением микропроцессорной техники.

Заключение

Лабораторный практикум по дисциплине «Инструментальные средства информационных систем» основан на применении аналого-цифровых и цифро-аналоговых преобразователей, методов программного управления их работой и алгоритмов цифровой обработки получаемых данных. Специфика постановки заданий лабораторного практикума на аппаратных средствах (ЦАП и АЦП) измерительных информационных систем состоит в необходимости корректного использования функций драйвера и

библиотеки ввода/вывода интерфейсной платы для обработки отдельных отсчетов сигнала при программировании АЦП и ЦАП.

Используемая методика организации лабораторных занятий позволяет в доступной форме, подкрепляемой с помощью имеющихся средств регистрации и графического представления сигналов наглядным экспериментом, ставить для студентов серьезную проблемную задачу. Решение такого рода задач не только позволяет успешно осваивать технологии цифрового ввода-вывода аналоговых сигналов в ЭВМ, методы управления современными измерительными программно-аппаратными средствами, но и дополняет знания из других смежных дисциплин, наглядно демонстрирует особенности цифровой регистрации и обработки данных в различной аппаратуре, закладывает надежный фундамент для освоения последующих курсов.

Организационно работа строится в рамках проблемно-интегрированного обучения дисциплин физико-математического и инженерного цикла. Решение дидактических задач лабораторного практикума с использованием современного измерительного оборудования достигается в результате применения проектной технологии обучения с использованием современных информационных технологий на основе вариативности проблемного, практического и исследовательского методов. Междисциплинарная интеграция, осуществляемая через систему практических заданий учебно-исследовательских проектов лабораторного практикума «Инструментальные средства ин-

формационных систем», способствует успешному усвоению содержания ряда учебных предметов и направлена на формирование компетенций по проектированию, разработке и отладке математических, алгоритмических, технических и программных средств информационных технологий, готовности к решению задач профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Вичугова А.А. Инструментальные средства информационных систем: Учебное пособие. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2015. 136 с.
2. Морозов О.А., Лозовская Л.Б., Новиков В.А., Сдобняков В.В. Применение информационных технологий в курсах цифровой электроники физического факультета // Вестник Нижегородского университета. Серия: Социальные науки. 2015. № 4 (40). С. 189–194.
3. Кузьмина И.В., Лозовская Л.Б., Морозов О.А., Новиков В.А. Опыт применения проектного метода обучения в практических занятиях курса «Основы теории управления» // Вестник Нижегородского университета. Серия: Социальные науки. 2016. № 3 (43). С. 163–168.
4. Гребенев И.В. Дидактика физики как основа конструирования учебного процесса: Монография. Н. Новгород: ННГУ, 2005. 247 с.
5. Максимов Н.В., Партыка Т.Л., Попов И.И. Архитектура ЭВМ и вычислительных систем. М.: ИНФРА-М, ФОРУМ, 2006. 512 с.
6. Сопряжение датчиков и устройств ввода данных с компьютерами IBM PC / Под ред. У. Томпкинса, Дж. Уэбстера. М.: Мир, 1992. 592 с.

SOME FEATURES OF APPLYING MEASURING INFORMATION SYSTEMS IN THE LABORATORY PRACTICUM OF ENGINEERING COURSES

L.B. Lozovskaya, O.A. Morozov, V.A. Novikov

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Project-based technology elements supplemented by interdisciplinary integration can be effectively applied in the organization of laboratory courses and practicums both in separate academic disciplines and in groups of disciplines. Some peculiarities of the organization of laboratory works aimed at implementing interdisciplinary links between several basic training courses in the field of «Information systems and technology» on the example of a laboratory practicum on the course «Instrumental means of information systems» are considered. We present a methodology for carrying out laboratory works using modern measuring equipment. This methodology is aimed to provide students with skills of programming of automated measuring systems and the development of software systems for collecting and processing data in various fields, including experimental physics. Interdisciplinary integration is achieved by accomplishing educational practical tasks in the form of mini-projects within the framework of a laboratory practicum. Such integration is focused on the high-quality learning of the content of the courses and is aimed at developing competencies in the design and development of algorithms and software. This contributes to the most complete application of knowledge and skills in this area of study and the effective development of graduates' professional competencies.

Keywords: information technologies, measuring systems, development of interdisciplinary links.

УДК 37.01(092)+37.034

МАЛОИЗВЕСТНЫЕ СТРАНИЦЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КОММУНИКАТИВНЫХ СВЯЗЕЙ М.И. ДЕМКОВА

© 2019 г.

В.В. Митрофанов

Митрофанов Виктор Владимирович, д.и.н.; доц.; профессор кафедры теории и истории государства и права Университета при Межпарламентской ассамблее при ЕврАзЕС, Санкт-Петербург
viktor-n1962@mail.ru

Статья поступила в редакцию 27.04.2019

Статья принята к публикации 31.07.2019

Одной из ярких фигур отечественной педагогики и образования по праву считается М.И. Демков, свидетельством чего является привлечение его теоретических положений, использование педагогами-практиками методических указаний в области воспитания школьников. Несмотря на широкую известность ученого, отдельные страницы его организаторской и общественной работы остаются малоизвестными. С привлечением писем М.И. Демкова, адресованных выдающемуся отечественному историку и организатору системы образования в России С.Ф. Платонову, уточняются неизвестные и малоизвестные страницы административной деятельности и личной жизни известного педагога. Приведенные факты способствуют конкретизации круга лиц, с которыми он находился в переписке, отдельных пробелов в истории образования Нижегородской и Владимирской губерний. Уточняются также разносторонние и многолетние связи С.Ф. Платонова с корреспондентами Нижегородского края.

Ключевые слова: М.И. Демков, С.Ф. Платонов, административная деятельность, переписка, педагогика, педагогические курсы, директор народных училищ.

Введение

Во второй половине XIX в. появилась целая плеяда деятелей, составивших цвет российской педагогической мысли, среди них – К.Д. Ушинский, Л.Н. Толстой, Н.И. Пирогов, П.Ф. Каптерев, П.А. Флоренский, А.Н. Острогорский, В.И. Водовозов, К.В. Ельницкий и др. В этом ряду достойное место занимает и Михаил Иванович Демков (1859–1939) – русский и советский педагог, историк и популяризатор педагогики. Теоретические установки авторитетного педагога во многом определили и направленность ряда диссертационных работ [1–4]. Энциклопедические издания содержат статьи, посвященные многостороннему деятелю в области педагогической науки [5; 6, с. 250; 7, с. 354], а его идеи в области воспитания вошли в золотой фонд российской гуманистической педагогики.

Главными целями данной статьи являются уточнение основных этапов административной деятельности этого яркого представителя российской педагогики (прежде всего, его служба в Нижегородской губернии), введение в научный оборот его небольшой, но важной, для заявленной темы, переписки с С.Ф. Платоновым. Следует заметить, коммуникативные связи М.И. Демкова к исследованию еще не привлекались. Публикуемые письма позволяют расширить список нижегородских корреспондентов С.Ф. Платонова, что

уточняет его разносторонние и многолетние связи с деятелями краеведения, народного образования, архивистами, представителями музейного и библиотечного дела Нижегородского края.

Изученность проблемы

Рамки статьи не предусматривают рассмотрение специальных вопросов, касающихся педагогических идей в творческом наследии ученого.

Изучение и осмысление трудов классиков педагогической мысли продолжает обогащать современную науку и практику, «помогает на основе анализа свершившихся исторических фактов лучше понять настоящее и увидеть будущее» [8, с. 57]. А.В. Бабаян проанализировала подходы М.И. Демкова к проблемам нравственности, этики, чувств чести, долга, достоинства, правдивости, названные им «драгоценными нравственными качествами» [9, с. 16]. Мысли, высказанные известным теоретиком о гуманистическом характере древнерусской и средневековой педагогики, ряд современных исследователей называет «идеалистическими» [10, с. 38–48].

Л.А. Грицай обратила внимание на национальную направленность [11, с. 217–226] процесса воспитания, которую активно пропагандировал русский мыслитель.

Авторы констатируют, что М.И. Демков «собрал воедино сведения о путях развития русской школы и педагогики от средневековья до XIX столетия включительно и стал автором ряда учебников и хрестоматий по истории педагогики для учителей гимназий, учащихся учительских семинарий и институтов. Трехтомный труд «История русской педагогики» (1895–1909) М.И. Демкова не потерял своего значения и сегодня» [12].

Т.А. Дубровская замечает, что в исследованиях М.И. Демкова «получила развитие» идея «целостной картины развития системы народного образования» [13, с. 15].

Наиболее емкую характеристику педагогических идей М.И. Демкова дает Л.А. Степанова. Исследователь с именами М.И. Демкова, П.Ф. Каптерева, К.Н. Вентцеля связывает развитие «принципов антропологического подхода», заложенных К.Д. Ушинским [14, с. 75–81; 15, с. 80–85].

К 150-летию юбилею со дня рождения М.И. Демкова появилась небольшая обзорная статья с приложением списка педагогических трудов из 36 позиций [16, с. 20–25], хотя этот список далеко не исчерпывает полностью его творческого наследия. Недостатком работы является отсутствие (вероятно, по незнанию) упоминания библиографического указателя 1916 г. [17].

Следует заметить, что исследователи в основном рассматривают научно-педагогические и теоретические воззрения ученого, не касаясь его административной работы и биографии. Такой подход в принципе оправдан, но не всегда.

Результаты исследования

Окончив в 1877 г. Нежинский лицей, М.И. Демков поступил в Киевский университет на естественный факультет. Педагогическую деятельность начал в 1881 г. учителем физики и естествознания в Черниговской женской гимназии [18], с 1885 г. работал в Глуховском учительском институте, затем – в Глуховской женской прогимназии. В это же время он начал публиковать свои исследования по педагогике, истории педагогики, дидактике в ряде авторитетных журналов: «Русская школа», «Вестник воспитания», «Педагогический сборник», «Гимназия» (Ревель), «Русский начальный учитель». Данные публикации (кстати, не все они выявлены и не составлен их перечень) подготовили автора к составлению учебников по педагогике [19; 20], написанию популярных работ, в которых автор пропагандирует педагогические знания [21; 22] (одновременно с этим выходили и его рассказы для детей [23]). Обратим внимание на важное

обстоятельство: многие книги М.И. Демкова печатались в таких известных типографиях, как типографии М.М. Стасюлевича и И.Д. Сытина, что говорит об их популярности среди учителей учебных заведений разного уровня и студентов педагогических специальностей.

Первым же его научным трудом (об этом исследователи не упоминают), хотя во многом и компилятивным, явилась брошюра о бактериях [24], вышедшая значительным тиражом – 1200 экз. Здесь автор выступил как специалист-естественник. Брошюра была замечена, так как сразу же вошла в новый список литературы, который был опубликован в «Библиографе» в № 3 (март); а сегодня эта небольшая работа включена в список редких книг [25]. Примечательно, что экземпляр, который хранится в Институте ботаники НАН Украины, подарочный и имеет посвящение «Многоуважаемому и дорогому Василию Карловичу Совинскому на память от автора»¹.

Одновременно вышла и другая книга, которая позволяет установить, что молодой педагог состоял действительным членом Киевского общества естествоиспытателей [26]. М.И. Демков являлся действительным членом Нежинского историко-филологического общества при институте кн. Безбородко, созданного в 1894 г. Заметим, что его членство в научных обществах остается также малоизвестным.

Имея уже значительный педагогический опыт, М.И. Демков начал административную деятельность. В 1901 г. он был назначен директором народных училищ Нижегородской губернии (это не указывается даже в его послужном списке, как и в исследованиях, посвященных ему). В феврале 1905 г. он возглавил Московский учительский институт (среднее специальное учебное заведение) [27], который был открыт в 1872 г. Предшественниками М.И. Демкова на посту директора были известные педагоги-практики, много сделавшие для развития системы образования, возглавляя гимназии и другие учебные заведения: А.Ф. Калинин, Н.И. Раевский, В.В. Григорьев, Ф.И. Егоров; а передал дела он А.П. Флерову [28].

Напомним, что только в 1915 г. в Рязани был открыт первый подобный женский учительский институт, начальницей которого была назначена окончившая Высшие (Бестужевские) Женские курсы М.А. Александрова (Постникова). Примечательно, что ее утверждение в должности состоялось после обсуждения кандидатуры министра народного просвещения П.Н. Игнатьева с директором ЖПИ С.Ф. Платоновым. Адресованные С.Ф. Платонову письма первой в России женщины, занявшей столь высокий пост, недавно опубликованы [29].

В октябре 1911 г. М.И. Демкова снова перевели на губернский уровень, назначив на должность директора народных училищ Владимирской губернии; однако занимал он ее недолго – вероятно, до 1913 г. (на одной своей книге, изданной в 1913 г., он подписался как бывший директор). Этот период его работы не нашел должного освещения в литературе, хотя имеются отрывочные и попутные упоминания. Например, Ж.А. Подольская в работе тезисного характера, не называя имя директора, как и духовного лица, пишет: «Архиепископ Владимирский и Суздальский (*Алексий (Дородницын Анемподист Яковлевич)*). – В.М.) в октябре 1911 г. обратился к господину Директору народных училищ Владимирской губернии (*М.И. Демков*). – В.М.) с предложением проведения мероприятий по решению вопроса воспитания: «Для поднятия религиозно-нравственной настроенности и любви к храму Божию в народе, имею честь покорнейше просить Ваше Превосходительство сделать распоряжение: 1) чтобы учителя и учительницы народных училищ Владимирской губернии оказывали содействие законоучителям в их религиозно-нравственном воздействии на школьников своею доброю жизнью: религиозностью, соблюдением постов и уставов православной церкви, неопустительным посещением богослужения, беседами с детьми о предметах веры и благочестия; 2) чтобы вменено было в непременную обязанность учащим в народных училищах неопустительно посещать с учащимися храм Божий в воскресенье и праздничные дни; 3) чтобы из училищных библиотек были изъяты книги и брошюры, так или иначе могущие развращать детей» [30, с. 84].

Уйдя в отставку, М.И. Демков занимался здоровьем своей дочери, отвез ее в Ялту, а затем поселился в родном Глухове. Его административная и преподавательская деятельность продолжалась и после 1917 г. Находясь уже в зрелом возрасте, он продолжал также публикаторскую деятельность. Стоит отметить, что и в советский период его труды оставались востребованными.

Публикуемые письма, адресованные С.Ф. Платонову, датируются 1901–1914 гг., переписка была нерегулярной, насчитывает всего 7 писем. По годам она распределена неравномерно: 1901, 1902 гг. – по одному письму, 1904 г. – два письма, при этом заметим, написанных одно за другим, затем перерыв до 1908 г., когда написано одно письмо, снова перерыв до 1914 г., когда было отослано 2 письма с небольшим промежутком.

Обратим внимание, что некоторые письма написаны на бланках директора народных учи-

лищ Нижегородской губернии (2) и Московского учительского института (1). Их тематика затрагивает факт деятельности М.И. Демкова в Нижнем Новгороде и касается до недавнего времени неизвестного эпизода просветительской деятельности С.Ф. Платонова (как и самого М.И. Демкова) в провинции, в частности его участия в педагогических курсах в 1902 г. Первая публичная встреча С.Ф. Платонова (вдали от столицы) с широкой городской и уездной аудиторией учителей произошла летом в 1902 г. на педагогических курсах, состоявшихся в Нижнем Новгороде, где он прочитал лекции под общим названием «Значение Нижнего Новгорода в истории России». В ходе согласования названия цикла лекций было изменено, план же этих лекций хранится в личном фонде историка и датирован 1902 г. [31].

Архивные материалы в полной мере раскрывают порядок организации этого важного мероприятия в области образования губернии. За полгода до курсов, 7 декабря 1901 г., в одном из писем видный деятель краеведческого и земского движения в Нижнем Новгороде А.А. Савельев (возглавлял в это время губернское земство), находившийся в продолжительной переписке с С.Ф. Платоновым, писал о «нуждах земства», предполагавшего организовать курсы для учителей земских училищ в 1902 г. с 5 по 24 июня [32]. По вопросу организации лекций С.Ф. Платонову 7 января 1902 г. за № 68 направил письмо и директор народных училищ Нижегородской губернии М.И. Демков. В другом он просил включить в лекции общеобразовательный раздел. На курсах произошло и их личное знакомство, которое для М.И. Демкова было «радостью».

Курсы проводились регулярно: первые были проведены еще в 1898 г., а вторые – в 1900 г. Поэтому М.И. Демков как директор народных училищ губернии принял в этом вопросе эстафету от своего предшественника. Н.Н. Иорданский [33], занимавший должность инспектора народных училищ губернии в 1898–1911 гг. (находился в переписке с С.Ф. Платоновым [34]) и имевший опыт организации курсов (1900 г.), не случайно был назначен их наблюдателем. Обратим внимание, что на педагогические воззрения поборника развития народного образования, как и на М.И. Демкова, значительное влияние оказали идеи К.Д. Ушинского. Оба являлись сторонниками гуманистической школы.

Численность аудитории намечалась в 160 учительниц, а предметами курсов были арифметика, русский язык и методы их преподавания. Устроители курсов хотели «ознакомить» слушательниц с такими важными предметами преподавания, как история, естество-

знание, логика, география и прочие. С.Ф. Платонова приглашали прочитать 2–3 или 4 лекции с целью ознакомления «в общих чертах с главнейшими фактами истории (главным образом русской) и дать руководящие указания при сообщении ученикам на уроках дополнительного чтения важнейших исторических сведений» [38, с. 114]. В скором времени положительный ответ был получен, и 28 декабря от имени управы С.Ф. Платонова благодарили за согласие принять участие в курсах. 20 мая 1902 г. С.Ф. Платонова официально уведомляли о краткосрочных педагогических курсах для учителей народных училищ Арзамасского, Ардатовского и Лукояновского уездов. Необходимое в таких случаях разрешение попечителя Московского учебного округа было получено, С.Ф. Платонова утвердили руководителем занятий с курсистами по русской истории. Предварительно С.Ф. Платонов согласовал свой приезд на 18 или 19 июня, определял количество лекций (3 по 2 часа каждая) и высказывал ряд пожеланий относительно распределения занятий.

Лектор предложил интересный взгляд на историю Нижнего Новгорода и проследил, как менялась роль города в истории государства в целом. Так, на первом этапе город, по мнению историка, «играл» роль национально-оборонительную, роль передового поста. В дальнейшем «он стал базисом движения русских в инородческие земли, оплотом наступления» [35, с. 241]. Отмечено значение торговли в жизни города до покорения Казани. Но самой «блестящей страницей нижегородской истории» С.Ф. Платонов справедливо считает Смутное время, при этом обращая внимание, что роль города важна «во всех трех периодах» Смуты [35, с. 245].

Надо заметить, что конспект лекций был записан наблюдателем курсов и в кратком (тезисном) [36], и в полном [37] варианте. Оба варианта недавно были опубликованы повторно [38, с. 279–304; 384–385].

Информация, содержащаяся в письмах М.И. Демкова, позволяет судить об изменении времени проведения курсов: предполагали временные рамки с 4-го по 29 июня, а закончились они 25 числа.

Среди общих знакомых упоминается председатель НГУАК А.А. Савельев. Сообщается о желании М.И. Демкова узнать адреса и отчества профессоров И.М. Гревса и Г.В. Форстена с научными целями. Первый имел большой опыт преподавательской работы в столичных гимназиях, на Высших (Женских) Бестужевских курсах и в университете. Второй был специалистом в области международных отношений Нового времени, истории западноевропейской культу-

ры. Вероятно, М.И. Демков предполагал получить от них отзыв или рецензию на свой труд по истории западноевропейской педагогики.

В одном из писем от 19 мая 1904 г. автор просит профессора прислать программу экзамена для лиц, имеющих степень магистра. Следует предположить, что М.И. Демков готовил диссертацию.

Исполняя должность директора московского учительского института, М.И. Демков просил С.Ф. Платонова прислать ежегодные отчеты ЖПИ и обзоры преподавания и проспекты лекций по педагогике. Эти документы нужны были как образцы для формирования учебного плана, организации учебного процесса в вверенном ему институте; а положительный опыт деятельности учебных заведений использовался при написании книг по педагогике.

Переписка, как свидетельствуют публикуемые письма, была взаимной. С.Ф. Платонов живо откликался на все просьбы М.И. Демкова, высылал ему программу экзамена, отчеты, к тому же он приглашался познакомиться с работой ЖПИ.

Заключение

Таким образом, приведенные сведения расширяют наши представления о роли М.И. Демкова в развитии народного образования. Уточняются и отдельные малоизвестные страницы его административной деятельности (директор народных училищ Нижегородской губернии, работа на аналогичной должности во Владимирской губернии). Приведены и некоторые страницы из его личной жизни. Факт переписки М.И. Демкова с С.Ф. Платоновым дополняет сведения о круге его корреспондентов; думается, что это значимый факт в его биографии.

Конкретизируются и связи выдающегося организатора системы образования России С.Ф. Платонова, в том числе и с губернскими деятелями народного просвещения.

Примечание

1. Стоит напомнить, что В.К. Совинский (1853–1917) – русский зоолог, карцинолог, доктор зоологии, обосновал самостоятельность Понто-Каспийско-Аральской фаунистической провинции.

Список литературы

1. Гранкин А.Ю. Проблемы семейного воспитания в русской демократической педагогике конца XIX – начала XX вв.: Дис. ... канд. пед. наук. Пятигорск: Пятигорский государственный лингвистический университет, 1996. 216 с.
2. Исаева Л.Н. Педагогическая деятельность и педагогические взгляды М.И. Демкова (1859–1939): Дис. ... канд. пед. наук. Пятигорск: Пятигорский государственный лингвистический университет, 1996. 190 с.

3. Воробьева К.Н. Развитие антропологического подхода в педагогике семейного воспитания во второй половине XIX – начале XX вв.: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М.: Московский гуманитарный университет, 2007. 23 с.
4. Потапова О.В. Воспитательные ценности в педагогическом наследии М.И. Демкова: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Смоленск: Смоленский государственный университет, 2012. 22 с.
5. Педагогическая энциклопедия / Гл. ред. А.И. Каиров, Ф.Н. Петров. В 4 т. М.: Советская Энциклопедия, 1964. Т. 1. 832 столб.
6. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / Гл. ред. В.В. Давыдов. М.: Большая Российская энциклопедия, 1993. Т. 1 (А–Л). 607 с.
7. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. 528 с.
8. Брунченкова Н.М., Алексеева Л.В. Взгляды М.И. Демкова на роль этики в нравственном воспитании подрастающего поколения // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е: Педагогические науки: научно-теоретический журнал. 2011. № 15. С. 57–62.
9. Бабаян А.В. Концепция нравственного воспитания М.И. Демкова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2012. № 1. С. 12–19.
10. Ирхин В.Н., Ирхина И.В. Зарождение идей воспитания здорового человека на Руси в период средневековья: IX–XVII века // Научный журнал «Дискурс». Педагогические науки. 2017. 2 (4). С. 38–48.
11. Грицай Л.А. Проблема национальных традиций воспитания детей в семье в педагогическом наследии М.И. Демкова и Д.Д. Семенова // Вестник ТОГУ. Педагогика и психология. 2013. № 4 (31). С. 217–226.
12. Педагогическая мысль в России XIX века. URL: megalektsii.ru/s35705t9.html (дата обращения: 12.02.2019).
13. Дубровская Т.А. Формирование и развитие системы профессионального образования в России (XIX – начало XX века): Автореф. дис. ... докт. ист. наук. М.: Российский государственный социальный университет, 2004. С. 55.
14. Степанова Л.А. М.И. Демков: Вопросы содержания подготовки учителей в России // Педагогика. 2009. № 10. С. 75–81.
15. Степанова Л.А. Развитие антрополого-гуманистических воззрений отечественных педагогов на содержание профессиональной подготовки учителя в России (1-я треть XX века) // Вестник МГОУ. 2010. № 3. С. 80–85.
16. Смирнова Л.В. К 155-летию со дня рождения Михаила Ивановича Демкова // Историко-педагогический журнал. 2014. № 2. С. 20–25.
17. Егоров С.Ф. Педагогические и др. сочинения М.И. Демкова [библиографич. указатель]. М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. 15 с.
18. Демков М.И. Общее образование и его цели. Речь, произнесенная на акте Черниговской женской гимназии 16 сентября 1884 г. преподавателем М.И. Демковым. Чернигов: Губ. тип., 1884. 8 с.
19. Курс педагогики для учительских институтов, высших женских курсов и педагогических классов женских гимназий / Сост. М.И. Демков, дир. Моск. учит. ин-та. Ч. 1–2. М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1907. Т. 1. 317 с.; 1908. Т. 2. 338 с.
20. Демков М.И. Основы педагогики, дидактики и методики: (С прил. указ. лит. по философии, психологии, этике, педагогике, истории педагогики, школ. гигиене и методике отдел. предметов). М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1907. 315 с.
21. Демков М.И. Русская педагогика в главнейших её представителях. М.: К.И. Тихомиров, 1898. 480 с.
22. Демков М.И. Очерки по истории русской педагогики. М.: Тип. т-ва И.Д. Сытина, 1909. 144 с.
23. Демков М.И. Дары юности. Рассказы. М.: Изд. авт., 1915. 244 с.
24. Бактерии и их роль в заразных и эпидемических болезнях. По новейшим исследованиям, сост. М.И. Демковым. Чернигов: Губ. тип., 1885. 78 с.
25. Каталог рідкісної книги із фонді в наукової бібліотеки Інституту ботаніки ім. М.Г. Холодного НАН України / Упорядник Н.Г. Кривольченко; гол. ред. канд. біол. наук М.В. Шевера. Київ: Альтерпрес, 2011. 97 с.
26. Успехи знания (1883–1884): Физика, метеорология, зоология, ботаника, география, этнография и путешествия. Год первый / Сост. М.И. Демков, д. чл. Киевск. о-ва естествоиспытателей. Чернигов: Губ. тип., 1885. 162 с.
27. Саввина О.А. Малининский институт (к 140-летию со дня основания Московского учительского института) // Педагогика. 2012. № 8. С. 89–94.
28. Саввина О.А. Директора Московского учительского института (1872–1917) // Московский журнал. 2014. № 9. С. 20–27.
29. Митрофанов В.В. «Одинокая работа в рязанском тупике»: Письма М.А. Александровой С.Ф. Платонову (вступ. ст. публик., коммент.) // *Magistra Vitae*: электронный журнал по историческим наукам и археологии. 2018. № 1. С. 227–242 (дата обращения 20.02.2019).
30. Подольская Ж.А. Духовно-нравственное воспитание в народных школах Владимирской губернии в пореформенный период // Рождественский сборник. Российская провинция: история, традиции, современность: Мат-лы конф. Ковров, 13–14 января 2011 г. / Сост. И.Н. Зудина, О.А. Монахова. Вып. XVIII. Ковров: Маштекс, 2011. С. 82–85.
31. ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 2 – 2 об.
32. Митрофанов В.В. «...позвольте мне обратиться к Вам как знатоку эпохи Смутного времени»: письма А.А. Савельева к С.Ф. Платонову (вступ. ст. подгот. коммент.) // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2016. № 2. С. 49–71.
33. Рымаков А.К. Крупный деятель земской школы Н.Н. Иорданский (Опыт историко-педагогической характеристики в связи с развитием начального образования): Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М.: НИИ теории и истории педагогики АПН РСФСР, 1964. 22 с.

34. Митрофанов В.В. «Глубокое Вам спасибо...»: некоторые факты просветительской и организаторской деятельности С.Ф. Платонова в Нижнем Новгороде в начале XX века (статья, публ.) // Клио. 2012. № 6 (66). С. 21–25.

35. Педагогические курсы Нижегородского губернского земства с 4 по 25 июня 1902 года. Н. Новгород, 1903. С. 241, 245.

36. Беседы С.Ф. Платонова // Педагогические курсы Нижегородского губернского земства с 4 по 25 июня 1902 года. Н. Новгород, 1903. С. 239–260.

37. Отчет наблюдателя курсов Н.Н. Иорданского о педагогических курсах Нижегородского губернского земства в Нижнем Новгороде с 4 по 25 июня 1902 года. Н. Новгород, 1903. С. 42–44.

38. Митрофанов В.В. Просветительская деятельность С.Ф. Платонова в российской провинции. Нижневартовск: Изд-во Нижневарг. гос. ун-та, 2014. 403 с.

Приложение

Тексты приведены к современным правилам графики и орфографии.

№ 1

28 декабря 1901.

Милостивый государь, Сергей Федорович!

От А.А. Савельева¹ я узнал, что Вы любезно изъявили согласие прочесть 4 лекции на предстоящих Пед[агогических] курсах для начальных учителей в Нижнем Новгороде, имеющих быть с 4-го по 29-е июня наступающего 1902 года. Ввиду существующих проблем мне необходимо иметь хотя бы краткую программу предполагаемых лекций, а также Ваше письменное согласие, адресованное на мое имя, о высылке которых имею честь покорнейше просить Вас, выражая вместе с тем свою глубокую признательность за Ваше согласие принять руководство по русской истории на предполагаемых курсах в Нижнем Новгороде.

С истинным и глубоким уважением остаюсь. М. Демков.

На бланке директора народных училищ Нижегородской губернии. № 328.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 1–1 об.

№ 2

7 января 1902.

Милостивый государь, Сергей Федорович!

Весьма благодарен за Ваше любезное письмо и еще раз приношу искреннюю благодарность за согласие Ваше прочесть несколько лекций по русской истории в Нижнем Новгороде на предстоящих педагогических курсах в июне 1902 года.

Думаю, что Ваши чтения будут весьма полезны для учащихся вверенной мне дирекции. Что же касается темы, то, если позволите высказать мое мнение, я больше склоняюсь ко второй, т.е. «Из истории Н-Новгорода и его области в связи с общей историей государства». Думаю, также, что было бы весьма полезно для слушателей, если Вы дали им что-либо из курса русской истории, имеющее общеобразовательную цель. За увеличение числа лекций с 4 до 6 можно только благодарить Вас. О предстоящем

открытии курсов по получении разрешения я извещу Вас немедленно и буду просить точно обозначить время, когда можно надеяться на Ваш приезд. Теперь же покорнейше прошу ускорить высылку программы предположительных Ваших чтений для представления окружному начальству. Радуюсь предстоящему знакомству с Вами, так как Ваши почтенные труды по русской истории давно мне известны.

С истинным и глубоким уважением, остаюсь всегда готовый к услугам М. Демков.

На бланке директора народных училищ Нижегородской губернии. № 68.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 2–2 об.

№ 3

19 мая 1904.

Глубокоуважаемый Сергей Федорович!

Обращаюсь к Вам с покорнейшею просьбой прислать мне существующую печатную программу экзамена для лиц, имеющих степени магистра русской истории.

Если же печатной программы, имеющей быть высланной, нет, то нельзя ли иметь писанную и не будете ли столь любезны поручить это сделать кому-либо из лиц, занимающихся в канцелярии университета или Педагогического института², каковую хотя бы временно переслать мне. Исполнением просьбы много обяжете. Искренне Вас уважающий и преданный, М. Демков.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 3–3 об.

№ 4

26 мая 1904.

Милостивый государь, Сергей Федорович!

Весьма благодарен за Ваше любезное внимание и присылку программы. Рукописную программу (по русской истории) при сем возвращаю. Если найдете возможным когда-нибудь, пожалуйста, сообщите адреса проф[ессоров] И.М. Гревса³, и Г.В. Форстена⁴, а также их имя и отчество. С истинным и глубоким уважением остаюсь всегда готовый к услугам. М. Демков.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 4.

№ 5

21 февраля 1908.

Господину директору Женского Педагогического Института.

Весьма интересуюсь постановкой высшего педагогического образования, имею честь покорнейше просить Ваше превосходительство сделать распоряжение о высылке мне печатных отчетов Женского Педагогического Института. Если таковых нет, то по крайней мере выслать мне обзор преподавания в Институте, проспекты лекций по педагогическим дисциплинам и подробные сведения, где и на каких курсах они преподаются, какое количество часов в неделю отведено и, как организованы практические занятия в образцовой школе (гимназии) при Институте.

С истинным и глубоким уважением остаюсь М. Демков.

При сем под заказной бандеролью посылаю составленный мною курс педагогики: «Основы педагогики, дидактики и методики» для библиотеки Женского Педагогического Института.

На бланке директора Московского учительского института.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 5–5 об.

№ 6

Ваше превосходительство.

Глубокоуважаемый Сергей Федорович!

Интересуясь постановлением высшего педагогического образования в России в настоящее время, обращаюсь к Вам с покорнейшей просьбой – сделать зависящее распоряжение о высылке мне отчетов (печатных) о постановке преподавания и практических занятиях во вверенном Вам Институте за последние 2–3 года.

С истинным и глубоким уважением остаюсь М. Демков.

27 апреля 1914 г. Ялта.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 6.

№ 7

Глубокоуважаемый Сергей Федорович!

Ваше любезное письмо от 2-го мая я получил и очень благодарю за него. Если буду в Петрограде, с удовольствием воспользуюсь Вашим любезным приглашением и зайду, чтобы познакомиться с Педагогическим институтом, а главным образом, чтобы

засвидетельствовать Вам лично свое глубокое уважение. Пока же на скорую поездку в С-П[етер]б[ург] не могу надеяться. Теперь живу в Ялте с больной дочерью, а на лето уезжаю к себе в деревню в Полтавскую губ[ернию]. Находясь в отставке и имея достаточно свободного времени, я мог бы еще выполнять какую-нибудь серьезную работу, но, к сожалению, пока это одни мечты: в провинции нет книг и научных пособий.

С истинным и глубоким уважением остаюсь всегда готовый к услугам. М. Демков. 15 мая 1914. Ялта.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 2786. Л. 7–7 об.

Примечания к приложениям

1. Савельев Александр Александрович (1848–1916) – земский деятель, депутат ГД Российской империи I–III созывов, председатель Нижегородской ГУАК 1893–1909 гг.

2. Имеется в виду Женский педагогический институт, директором которого был С.Ф. Платонов в 1903–1916 гг.

3. Гревс Иван Михайлович (1860–1941) – русский и советский историк, медиевист, специалист по истории Римской империи, педагог, краевед и общественный деятель.

4. Форстен Георгий Васильевич (1857–1910) – русский историк, один из основоположников изучения истории Скандинавии в России.

LITTLE-KNOWN ADMINISTRATIVE AND COMMUNICATION LINKS OF M.I. DEMKOV

V.V. Mitrofanov

University associated with IA EAEC

History of pedagogy and the activities of its most prominent representatives remain in the focus of modern scientists' attention. M.I. Demkov is considered to be one of the outstanding figures in the Russian pedagogy and education. This is evidenced by the fact that his theories were used by many practicing teachers as guidelines in the field of schoolchildren education. Despite the scientist's fame, some pages of his organizational and public work remain largely unknown. For example, his service in the Nizhny Novgorod province in the position of director of public schools and his membership in scientific societies have not been reflected in his biography.

Using the letters that M.I. Demkov addressed to S.F. Platonov, an outstanding Russian historian and organizer of the education system in Russia, we have clarified some unknown and little-known pages of the famous teacher's administrative and personal life. These facts will help to determine the circle of persons with whom he was in correspondence and to fill some gaps in the history of education of the Nizhny Novgorod and Vladimir provinces. We have found a significant number of S.F. Platonov's correspondents in Nizhny Novgorod, which confirms his versatile and long-term relations with correspondents in the Nizhny Novgorod province.

Keywords: M.I. Demkov, S.F. Platonov, administrative activities, correspondence, pedagogy, pedagogical courses, director of public schools.

**ВЕСТНИК
НИЖЕГОРОДСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО**

Серия СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

№ 3 (55)

2019

Главный редактор
д.соц.н., проф. А.О. Грудзинский

Формат 60×84 1/8.
Бумага офсетная. Печать цифровая. Гарнитура «Таймс»
Уч.-изд. л. 28. Усл. печ. л. 24,2. Тираж 100 экз. Заказ № 616.
Дата выхода в свет: 30.09.2019
Свободная цена

Учредитель журнала: ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Издательство Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.
603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23

Отпечатано в типографии
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, 37

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору
в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
Свидетельство ПИ № ФС77-66314 от 01.07.2016 г.

Информационная продукция для детей старше 16 лет