

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

2018 №1 (14)

январь-февраль

Основан в 2015 году

Казань

Издательство КНИТУ

2018

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ
НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

2018 №1 (14) январь-февраль

Основан в 2015 году

Выходит шесть раз в год

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ №ФС77-62437 от 27 июля 2015 г.

Журнал входит в Научную электронную библиотеку (участвует в программе по формированию РИНЦ), договор №269-05/2016 от 05.05.2016 г.

Подписной индекс 80142. Информация размещена в каталоге «Газеты. Журналы» АО Агентство «Роспечать».

Учредитель и издатель: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Адрес учредителя и издателя: 420015, г. Казань, ул. К. Маркса, д. 68, тел. 8(843) 231-42-00, office@kstu.ru

Адрес редакции: 420015, Российская Федерация, г. Казань, ул. К. Маркса, д. 68, ФГБОУ ВО «КНИТУ»,

Редакция журнала «Управление устойчивым развитием», тел. 8(843) 231-95-04, e-mail: development_knrntu@mail.ru.

Главный редактор: Р. И. Зинурова – д-р социол. наук, проф., КНИТУ

Заместители главного редактора: А. Р. Тузиков – д-р социол. наук, проф., КНИТУ,

П. Н. Осипов – д-р пед. наук, проф., КНИТУ

Редакционная коллегия:

Аксянова А. В. – д-р экон. наук, проф., КНИТУ

Валеева Н. Ш. – д-р пед. наук, проф., КНИТУ

Иванов В. Г. – д-р пед. наук, проф., КНИТУ

Ивченков С. Г. – д-р социол. наук, проф., СГУ

Кондратьев В. В. – д-р пед. наук, проф., КНИТУ

Курашов В. И. – д-р филос. наук, проф., КНИТУ

Локосов В. В. – д-р социол. наук, проф., ИСЭПН РАН

Мингалеев Г. Ф. – д-р экон. наук, проф., КНИТУ-КАИ

Семенов Г. В. – д-р экон. наук, проф., КНИТУ

Сергеев С. А. – д-р полит. наук, проф., КНИТУ

Шагеева Ф. Т. – д-р пед. наук, проф., КНИТУ

Шинкевич А. И. – д-р экон. наук, проф., КНИТУ

Ответственный секретарь: Л. З. Фатхуллина

Editor-in-Chief: Zinurova R. I. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., KNRTU

Deputies of the editor-in-Chief: Tuzikov A. R. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., KNRTU

Osipov P. N. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Editorial Board:

Axyanova A. V. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU

Valeyeva N. S. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Ivanov V. G. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Ivchenkov S. G. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., SSU

Kondratyev V. V. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Kurashev V. I. – Dr. Sci. (Philosop.), Prof., KNRTU

Lokosov V. V. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., ISESP RAS

Mingaleev G. F. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU-KAI

Semenov G. V. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU

Sergeev S. A. – Dr. Sci. (Polit.), Prof., KNRTU

Shageeva F. T. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Shinkevich A. I. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU

Executive Secretary: Fatkhullina L.Z.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

| | |
|--|----|
| <i>Малышева Т.В.</i> Управление экологической устойчивостью промышленных производств в современной экономике | 5 |
| <i>Остроумов А.П.</i> Информационные технологии в подготовке отчетности в области корпоративной социальной ответственности | 11 |
| <i>Шинкевич А.И., Барсегян Н.В.</i> Роль национальной технологической инициативы в развитии научной и инновационной деятельности | 16 |
| <i>Авилова В.В., Ламберова Н.А.</i> Краткий обзор практики КСО в России и мире | 24 |

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

| | |
|---|----|
| <i>Ахмадуллин И.Р.</i> Магистральные векторы развития бизнес-элиты: федеральный и региональный уровни | 35 |
| <i>Зинурова Р.И., Тузиков А.Р., Фатхуллина Л.З., Алексеев С.А.</i> Исследование мотивов и факторов, оказывающих влияние на выбор абитуриентами вуза | 40 |
| <i>Иванова В.В.</i> Базовая доступность государственной поддержки предпринимательства в России | 48 |
| <i>Ловчев В.М., Коновалова Е.Н.</i> Социальные сети как инструмент неконфликтной профилактики наркотизации (на примере двух социальных групп «ВКонтакте») | 51 |
| <i>Тюленев А.И.</i> Незаконный чиновничий бизнес в России: к истории вопроса | 56 |
| <i>Фатхуллина Л.З.</i> Совершенствование взаимодействия малого бизнеса и власти | 66 |
| <i>Шарифуллин И.Э.</i> Межэтнические и межконфессиональные конфликты в молодежной среде: внутренние и внешние пути профилактики (на примере Республики Татарстан) | 73 |

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

| | |
|--|-----|
| <i>Шигапова Н.В., Бакиров А.Р.</i> Управление качеством человеческих ресурсов на стадии ребрендинга | 78 |
| <i>Горячева С.А., Сироткин А.С., Жукова В.Б.</i> Тайм-менеджмент как средство успешного обучения студентов | 83 |
| <i>Каримова Ф.Р., Токар В.М.</i> Методики оценки качества ресурсов в организации | 90 |
| <i>Фахретдинова Г.Н.</i> Политика устойчивого развития вуза (на примере университета штата Аризона) | 96 |
| <i>Шигапова Н.В., Уренцова А.Р.</i> Технология внедрения профессиональных стандартов в организации | 101 |
| <i>Хафизова Л.Ю.</i> Использование опыта взрослого обучающегося в процессе освоения иностранного языка | 110 |

JOURNAL CONTENTS

ECONOMICS

| | |
|--|----|
| <i>Malysheva T.V.</i> Environmental sustainability management of industrial production in the modern economy | 5 |
| <i>Ostroumov A.P.</i> Information technologies in the preparation of reporting in the corporate social responsibility | 11 |
| <i>Shinkevich A.I., Barsegyan N.V.</i> The role of the national technology initiative in the development of scientific and innovative activities | 18 |
| <i>Avilova V.V., Lamberova N.A.</i> Brief overview of CSR practices in Russia and the world | 24 |

SOCIOLOGY

| | |
|--|----|
| <i>Ahmadullin I.R.</i> Main vectors of business elite development: federal and regional levels | 35 |
| <i>Zinurova R.I., Tuzikov A.R., Fatkhullina L.Z., Alekseev S.A.</i> Investigation of motives and factors that influence the choice of university entrants | 40 |
| <i>Ivanova V.V.</i> Basic availability of state support of entrepreneurship in Russia | 48 |
| <i>Lovchev V.M., Konovalova E.N.</i> Social networks as a tool for non-conflict prevention of drug addiction (on the example of two groups of the social network «Vkontakte») | 51 |
| <i>Tyulenev A.I.</i> Illegal business of officials in Russia: to the history of the question | 56 |
| <i>Fatkhullina L.Z.</i> Improvement of interaction of authority and small business | 66 |
| <i>Sharifullin I.E.</i> Inter-ethnic and inter-confessional conflicts in the youth environment: internal and external ways of prevention (on the example of the Republic of Tatarstan) | 73 |

PEDAGOGICS

| | |
|--|-----|
| <i>Shigapova N. V., Bakirov A.R.</i> Quality Management of human resources at the stage of rebranding | 78 |
| <i>Goryacheva S.A., Sirotkin S.A., Zhukova V.B.</i> Time management as a means of successful students learning | 83 |
| <i>Karimova F.R., Tokar V. M.</i> Methods of assessing the quality of human resources in the organization | 90 |
| <i>Fakhretdinova G.N.</i> University sustainable development policy (in case of Arisona state university) | 96 |
| <i>Shigapova N. V., Urencova A.R.</i> Technology introduction of professional standards in the organization | 101 |
| <i>Khafizova L.Y.</i> Usage of life experience of adult learners during the foreign language acquisition process | 110 |

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338.45

Т. В. Малышева

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОИЗВОДСТВ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Ключевые слова: концепция устойчивого развития, экологизация производства, качество продукции, сертификация, экологические инвестиции, промышленные отходы.

В статье рассмотрены основные принципиальные направления повышения экологической устойчивости производителей продукции. Предложена концептуальная модель процесса экологизации промышленного производства, включающая диагностику технических параметров производства и оценку экономического эффекта. Обобщены тенденции инвестирования в экологически ориентированные проекты. Выделены пять принципиальных факторов процесса экологизации промышленного производства. Предложена концептуальная модель мониторинга системы индикаторов, позволяющих диагностировать изменение технических параметров экологизации производства и оценивать экономический эффект в плоскости «затраты – эффект». Выявлена слабая положительная взаимосвязь между затратами на природоохранные цели и уровнем экологической напряженности. Определены основные типы предприятий по степени заинтересованности в экологизации производств, где основным критерием является наличие экспортной ориентации производителей и уровень их конкурентоспособности. Обоснованы и экономически интерпретированы результаты исследования промышленных производств по уровню экологических инвестиций. Предположения о зависимости экологической ответственности предприятий от степени экспортной ориентации компаний и их конкурентоспособности подтверждаются на практике. Существует объективная необходимость формирования научных и законодательных основ по регулированию современных рыночных механизмов экологизации производства при минимальных издержках.

T. V. Malysheva

MANAGEMENT OF ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY OF INDUSTRIAL PRODUCTION IN THE MODERN ECONOMY

Keywords: sustainable development concept, certification, production ecologization, product quality, environmental investments, industrial waste.

In the article the basic principal directions of increasing the environmental sustainability of producers of products are considered. A conceptual model of the process of industrial production ecologization is suggested, including diagnostics of technical parameters of production and evaluation of the economic effect. The tendencies of investing in environmentally oriented projects are generalized. Five principal factors of the process of environmentalization of industrial production are singled out. A conceptual model for monitoring the system of indicators is proposed, which makes it possible to diagnose changes in the technical parameters of the ecologization of production and to assess the economic effect in the «cost-effect» plane. A weak positive relationship between the costs of environmental objectives and the level of environmental tension has been identified. The main types of enterprises are determined by their degree of interest in the ecologization of industries, where the main criterion is the availability of export orientation of producers and the level of their competitiveness. The results of a study of industrial production by the level of environmental investments are justified and economically interpreted. Assumptions about the dependence of environmental responsibility of enterprises on the degree of export orientation of companies and their competitiveness are confirmed in practice. There is an objective need for the formation of scientific and legislative basis for regulating modern market mechanisms for the greening of production with minimal costs.

Развитие экономики и социальной сферы во второй половине XX столетия в большей степени ориентировано на быстрые темпы экономического роста без учета последствий техногенного воздействия на окружающую среду. Сложившаяся ситуация явилась предпосылкой возникновения концепции устойчивого развития, определяющей взаимозаменяемость техногенного и природного капитала, ослабление фактора ограниченности природных ресурсов и повышение роли технологических инноваций.

В развитых странах усиление экологических проблем привело уже в 80-х годах прошлого века к существенному изменению государственной политики в области охраны окружающей среды, созданию в ряде европейских стран общественных движений «зеленых». В результате предпринятых мер более чем в 7 раз произошел рост затрат на природоохранные мероприятия. Развитые страны в среднем расходуют до 1,8 % валового национального продукта на экологические цели, при этом, величина причиняемого биосфере ущерба, оценивается в 6 % и более по отношению к валовому продукту. Если экономический субъект не компенсирует ущерб окружающей среде, то он с государственной позиции объективно считается убыточным, хотя и приносит определенную прибыль, производя продукцию [1,2].

Вместе с тем имеет место негативное явление деконцентрации отходов производства путем их «разбавления» в больших объемах окружающей среды – в воздухе и водоемах, что хотя по параметрам и снижает предельно допустимую концентрацию вредных веществ, но не имеет никакого отношения к развитию экологических производств и к принципам концепции устойчивого развития. Кроме того, данное псевдо-природоохранное явление в последние десятилетия дополнилось достаточно циничной геополитикой, при которой опасные в экологическом плане производства экспортируются в слаборазвитые страны в виде строительства там высокоотходных предприятий [3].

На наш взгляд, можно выделить пять принципиальных направлений (факторов) процесса экологизации промышленного производства (*ECO*) [3, с. 155]:

1) трансформация отраслевой структуры производства с уменьшением количества высокоотходных производств (*CISP* – *Changing Industry Structure of Production*);

2) кооперирование различных производств с целью рециклинга отходов и их использования в качестве вторичных ресурсов

(*CMWR* – *Cooperation Manufacture of Waste Recycling*);

3) технологическое перевооружение производства, внедрение малоотходных технологий, использование экономического и технического контроля экологизации (*TRP* – *Technological Re-Equipment of Production*);

4) производство новых видов товаров с длительным сроком жизни с возможностью их возврата в производственный цикл после износа (*RNTP* – *Release of New Types of Products*);

5) улучшение технологий очистки и утилизации промышленных отходов от вредных примесей и их обезвреживание (*IPWT* – *Improvement of Production Waste Treatment*).

Каждое из данных направлений в отдельности способно решить лишь локальную задачу организации, поэтому для снижения природоемкости производства и его экологизации в целом необходим интегрированный подход. Таким образом, уровень экологизации промышленного производства можно рассматривать как функцию от предложенных факторов, описываемых направления минимизации техногенного воздействия на окружающую среду:

$$ECO = f(X1 (CISP), X2 (CMWR), X3 (TRP), X4 (RNTP), X5 (IPWT))$$

Для оценки уровня и эффективности процессов экологизации производства предусматривается разработка системы индикаторов, позволяющих диагностировать изменение технических параметров производства и оценивать экономический эффект в плоскости «затраты – эффект». Мониторинг и анализ уровня и динамики индикаторов позволяет определять степень целесообразности организационно-технических решений по организации экологических производственных систем, производить корректирующие воздействия [4, с. 432].

Реализация задач устойчивого развития в государствах мира осуществляется на разном уровне. В одних странах концепция устойчивого развития прогрессирует, в других реализуется меньшими темпами и является проблематичным. В таблице 1 приведены данные об удельных выбросах в атмосферу наиболее распространенных загрязняющих веществ по отдельным странам Европейского Союза и странам СНГ [5].

Таблица 1 – Эколого-экономические характеристики развития отдельных стран Европейского Союза и стран СНГ

| Наименование страны | Ранг по уровню экологической напряженности | Затраты на охрану окружающей среды, в % к ВВП |
|---------------------|--|---|
| Нидерланды | 3 | 2,0 |
| Ирландия | 11 | 1,3 |
| Австрия | 15 | 1,2 |
| Греция | 5 | 1,1 |
| Дания | 18 | 1,1 |
| Великобритания | 19 | 1,1 |
| Финляндия | 17 | 1,0 |
| Португалия | 12 | 0,9 |
| Италия | 9 | 0,8 |
| Франция | 16 | 0,8 |
| Россия | 7 | 0,7 |
| Германия | 6 | 0,7 |
| Бельгия | 13 | 0,6 |
| Испания | 14 | 0,6 |
| Беларусь | 2 | 0,3 |
| Украина | 4 | 0,3 |
| Швеция | 8 | 0,3 |
| Молдова | 1 | 0,2 |
| Казахстан | 10 | 0,1 |

Корреляционный анализ переменных – уровня экологической напряженности (X_1) и объема затрат на окружающую среду к ВВП (X_2) – показал слабую положительную зависимость (коэффициент корреляции 0,35) между ростом затрат на природоохранные мероприятия и улучшением экологической обстановки. Это обусловлено тем, что на современном этапе экологизации экономики, еще очень малая доля промышленных компаний осуществила переход на так называемое «зеленое» производство. А объем произведенных расходов на природоохранные мероприятия еще не дает должного эффекта в силу наличия определенного временного лага в системе «затраты – эффект». По мере реализации процесса экологизации промышленных производств зависимость состояния окружающей среды от вложенных экологических инвестиций будет усиливаться [6].

Отметим, что вложения в экологию повышают рыночную стоимость предприятия, его инвестиционную привлекательность и конкурентоспособность. Позитивные тенденции в сфере защиты окружающей среды стали развиваться и в российской промышленности. Отдельные компании начали вкладывать деньги в охрану природы, появились долгосрочные экономические программы. По данным Росстата за

период с 2003 по 2016 год расходы российских предприятий на экологические цели в действовавших ценах увеличились в 3,4 раза. Однако уровень инфляции за аналогичный период, по нашей оценке, произведенной методом цепной подстановки, составил 3,6 раза. Таким образом, роста физического объема затрат на охрану окружающей среды в целом по Российской Федерации не произошло. Об этом свидетельствует и показатель удельного веса экологических затрат в валовом внутреннем продукте, который демонстрирует устойчивое снижение с 1,3 % в 2003 году до 0,7 % в 2012-2016 годах.

Такие химические соединения, как диоксид серы, оксид азота и оксид углерода зачастую являются отходами нефтехимических производств различного профиля и иных промышленных предприятий, где имеют место химические реакции и продукты горения, а также в целом результатом индустриализации и автомобилизации экономики и общества [7, 8]. По результатам объемов выбросов загрязняющих веществ на душу населения произведено ранжирование стран по уровню экологической напряженности, где наименьшему значению ранга соответствует наилучшая экологическая обстановка.

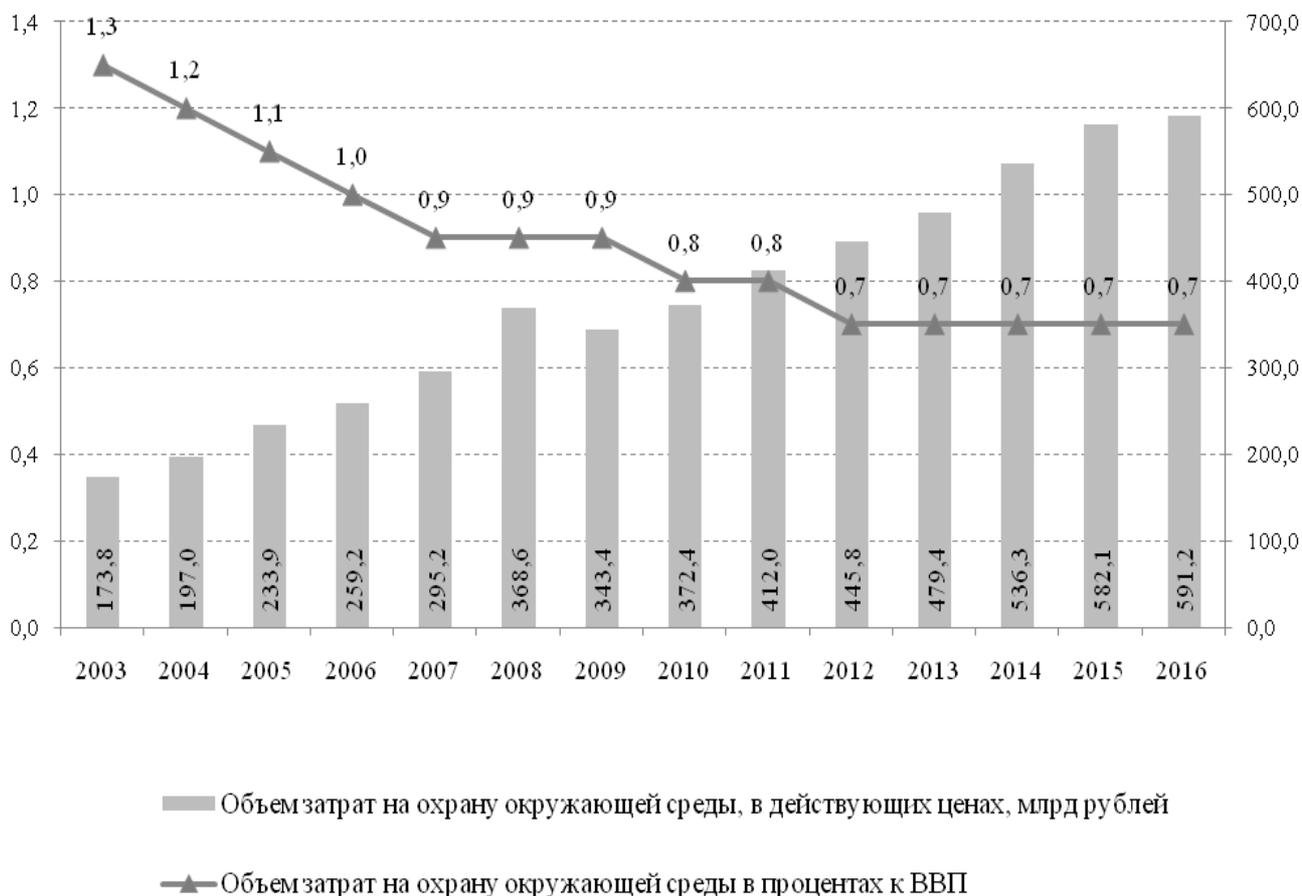


Рисунок – Динамика затрат на охрану окружающей среды по Российской Федерации

По мнению экспертов Минприроды России российской промышленности необходимы затраты на экологическую модернизацию в 1,5 – 2 % от ВВП. При этом, действующее в настоящее время природоохранное законодательство устроено таким образом, что предприятиям выгоднее платить за превышение выбросов, чем внедрять новые экологичные технологии.

Отечественные производители, ориентированные на внешний рынок, вынуждены соответствовать предъявляемым экологическим требованиям. Интересным в данном случае представляется кластеризация промышленных предприятий по направлениям мотивации в обеспечении экологической безопасности [9, с. 157]. С теоретической точки зрения можно выделить три основных типа предприятий по степени заинтересованности в экологизации производств:

1. Группа А – основная группа предприятий, потенциально заинтересованных в обеспечении собственной экологической безопасности. В данную группу входят экспортно-ориентированные предприятия, успешно конкурирующие на мировом рынке. У данной группы предприятий возникает необходимость соответствия стандартам Европейского Союза и стандартам иных международных организа-

ций. Экологически ответственные компании имеют больше шансов на успешное развитие и состоятельность, начинают инвестировать в экологически чистые технологии и стремятся достичь соответствия требованиям стандартов ISO 9001 (система менеджмента качества), OHSAS 18001 (система менеджмента промышленной безопасности и охраны труда), ISO 14001 (система экологического управления).

2. Группа В – предприятия, ориентированные, в основном, на внутренний рынок. Их заинтересованность в экологизации производства пока еще значительно ниже, но он будет возникать по мере увеличения стоимости природных ресурсов, и, соответственно, повышения рентабельности экологически чистых технологий. Это позволит максимизировать прибыль предприятий и определить конкурентов за счет более эффективного использования факторов производства, повышения качества продукции.

3. Группа С – низкорентабельные или убыточные предприятия с неустойчивым финансовым положением, зачастую не имеющие средств для проведения мероприятий по экологизации производства. Однако, использование природоемких и неэкологичных технологий может увеличивать финансовые проблемы данной группы предприятий. Решение экологиче-

ских проблем может дать синергетический эффект, привести одновременно к положительным экологическим и экономическим результатам за счет снижения объемов загрязнения окружающей среду, сокращения потребления природных ресурсов, снижения текущих затрат на производство и повышение рентабельности компании [10].

На примере обрабатывающих предприятий нефтегазохимического кластера Республики Татарстан оценим уровень затрат на эко-

логические цели по степени рыночной направленности и финансовой устойчивости производств. Исследуемый массив включает 35 предприятий следующих видов экономической деятельности: производство нефтепродуктов, химическое производство, производство резиновых и пластмассовых изделий. Доля затрат на экологическую безопасность в общих затратах предприятий на производство продукции в сочетании с экспортностью продукции представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Доля затрат на экологическую безопасность и уровень экспортности продукции по обрабатывающим производствам нефтегазохимического кластера Республики Татарстан в 2016 году

| | Доля затрат на экологическую безопасность в общих затратах предприятий на производство продукции, % | Экспортность производств, % | Тип предприятий по степени заинтересованности в экологизации производства |
|--|---|-----------------------------|---|
| Производство нефтепродуктов | 0,593 | 78,4 | Группа А |
| Химическое производство | 0,691 | 52,2 | Группа В |
| Производство резиновых и пластмассовых изделий | 0,036 | 10,5 | Группа С |

Как видно, производство нефтепродуктов и химическое производство имеют относительно близкий уровень экологических затрат и отличаются высокой долей экспортности продукции. Данные отрасли представляют крупные нефтехимические компании современного технологического уровня АО «Танеко», ОАО «Таиф-НК», ПАО «Нижекамскнефтехим», ПАО «Казаньоргсинтез», ОАО «Аммоний», ПАО «Нэфис Косметикс», высоко конкурирующие на внешних рынках и имеющие высокую рентабельность производства. Предприятия производства нефтепродуктов введены в эксплуатацию не более 5-7 лет назад, имеют высокоэффективные очистные комплексы, соответствуют экологическим стандартам международного уровня. Вместе с тем, среди данных производств есть и масштабные предприятия, действующие уже около 40-50 лет и требующие поэтапной модернизации оборудования и экологических технологий.

Таким образом, в результате проведенного исследования получены следующие научно-практические результаты:

1. Обосновано, что возрастающая техногенная нагрузка повышает значимость экологической составляющей производственной деятельности предприятий. Обобщены современные тенденции в реализации концепции устойчивого развития, среди которых наблюдаются

псевдо-природоохранные явления, не имеющие отношения к объективному повышению экологичности производств. Определены основные принципиальные направления повышения экологической устойчивости, на основании которых предложена концептуальная модель процесса экологизации промышленного производства.

2. Обобщены тенденции инвестирования в экологически ориентированные мероприятия, характерные для стран Европейского Союза и стран СНГ, показана важность финансовых механизмов в реализации экологических проблем. На основании данных о выбросах в атмосферу загрязняющих веществ, произведена оценка уровня экологической напряженности по странам. Выявлена слабая положительная взаимосвязь между затратами на природоохранные цели и улучшением экологической обстановки, что обусловлено, в первую очередь, начальным этапом экологизации экономики и малым охватом производителей, реализующих внедрение «зеленых» технологий. Положительных изменений в финансировании экологической модернизации российских предприятий за последнее десятилетие не просматривается. В современном законодательстве отсутствуют действенные механизмы поощрения и стимулирования природоохранных проектов.

3. Выделены основные типы предприятий по степени заинтересованности в экологи-

зации производств, где основным критерием является ориентация производителей на внешний или внутренний рынок, а также уровень финансовой устойчивости и самодостаточности. Теоретические предположения обоснованы аналитическим исследованием обрабатывающих предприятий нефтегазохимического кла-

стера Республики Татарстан. Выявлена тесная зависимость уровня экспортоспособности продукции и доли экологических затрат в общих издержках производителей. Экспортоориентированные производители под воздействием зарубежных потребителей вынуждены активнее внедрять природоохранные технологии.

Литература

1. Кандилов В.П., Малышева Т.В. Конкурентоспособность производителей Республики Татарстан и перспективы развития товарных рынков в условиях вступления в ВТО // Экономический вестник Республики Татарстан . 2012. № 4. С. 29-38.
2. Ковалев. Ю. Ю. Концепция устойчивого развития и ее реализация в ЕС // Сборник международной конференции «Европа в меняющемся мире». 2014. С. 54-65.
3. Буркинский Б. В., Галушкина Т. П. «Зеленая» стратегия развития региона: Монография // ИПРЭИ НАН Украины. Саки ЧП «Феникс», 2011. С. 135.
4. Малышева Т.В. Ганеева Г.А. Организационно-экономические особенности распределительной логистики нефтехимических производств // Вестник Казанского технологического университета. 2014. №21. С. 432-435.
5. Аджиенко Г.В. Рыночное регулирование экологической безопасности химических веществ // Контроль качества продукции. 2017. №4. С. 8-17.
6. Shinkevich A.I., Malysheva T.V., Ryabinina E.N., Morozova N.V., Sokolova G.N., Vasileva I.A., Ishmuradova I.I. Formation of Network Model of Value Added Chain Based on Integration of Competitive Enterprises in Innovation-Oriented Cross-Sectorial Clusters // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Т. 11, № 17. С. 10347-10364.
7. Малышева Т.В., Кандилов В.П., Николаев А.В. Конкурентоспособность продукции: информационно-аналитическая система «Продвижение товаров Республики Татарстан на внешние рынки» // Вопросы статистики. 2015. № 4. С. 57-66.
8. Нугаев Р.А., Малышева Т.В. Региональная дифференциация качества жизни населения // Экономический вестник Республики Татарстан. 2000. № 2-3.
9. Игнатъева М.Н., Мочалова Л.А. Экологизация промышленного производства: направления, инструментарий // Экономика региона. 2008. № 1. С. 153-166.
10. Михайлов К.Л., Михайлова Г.В. Экологизация производства как основа формирования конкурентного бренда // Экология человека. 2007. № 10. С. 10-15.

Сведения об авторе:

©**Малышева Татьяна Витальевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры логистики и управления, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: tv_malysheva@mail.ru.

Information about the author:

©**Malysheva Tatyana Vitalevna** – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of logistics and management, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: tv_malysheva@mail.ru.

УДК 338.24

А. П. Остроумов

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Ключевые слова: устойчивое развитие, корпоративная социальная ответственность, информационные технологии.

Статья содержит авторские исследования возможности использования информационных технологий и программных продуктов управления человеческими ресурсами и управления промышленной безопасности для автоматизации формирования отчетности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития по методике руководства GRI4. Приведены и проанализированы стандарты управления корпоративной социальной ответственностью. Проанализированы положения руководства GRI4, являющегося основным стандартом при разработке отчетности в области устойчивого развития для крупнейших мировых и российских компаний. Приводится обзор российского и зарубежного программного обеспечения в области автоматизации управления человеческими ресурсами и промышленной безопасностью.

A. P. Ostroumov

INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PREPARATION OF REPORTING IN THE FIELD OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Key words: sustainable development, corporate social responsibility, information technologies.

The article contains author's researches of the possibility of using information technologies and software products of human resource management and industrial safety management to automate the formation of reporting in the field of corporate social responsibility and sustainable development according to the GRI4 methodology. The standards of corporate social responsibility management are presented and analyzed. The provisions of the GRI4 manual, which is the main standard in the development of sustainable development reporting for the world's largest and Russian companies, are analyzed. The review of Russian and foreign software in the field of automation of human resources and industrial safety management is given.

Информационное общество – определение, характеризующее современную общественно-экономическую формацию, сложившуюся в развитых странах. Окинавская хартия глобального информационного общества провозглашает: «Информационно технологии (ИТ) являются одним из наиболее важных факторов, влияющих на формирование общества двадцать первого века. Их революционное воздействие касается образа жизни людей, их образования и работы, а также взаимодействия правительства и гражданского общества. ИТ быстро становятся жизненно важным стимулом развития мировой экономики. Они также дают возможность всем частным лицам, фирмам и сообществам, занимающимся предпринимательской деятельностью, более эффективно и творчески решать экономические и социальные проблемы. Перед всеми нами открываются огромные возможности. Суть стимулируемой ИТ экономической и социальной трансформации заключается в ее способности содействовать людям и обществу

в использовании знаний и идей. Информационное общество, как мы его представляем, позволяет людям шире использовать свой потенциал и реализовывать свои устремления» [1]

Таким образом, окинавская хартия декларирует приоритет социальных аспектов в трансформации общества происходящей под воздействием развивающихся информационных технологий.

Согласно определению российского стандарта ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности» (идентичен международному стандарту ISO 26000:2010) «социальная ответственность (social responsibility) это ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое:

- содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества;
- учитывает ожидания заинтересованных сторон;

– соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения;

– интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях».

При этом «деятельность организации» включает продукты, услуги и процессы.

Согласно стандарту, организации так же следует через определенные интервалы времени публиковать отчеты о своих результатах относительно социальной ответственности.

Сегодня информационные технологии – основа управления деятельностью любой организации а, следовательно, и деятельностью в области управления устойчивым развитием и корпоративной социальной ответственности.

Стандартизация в области управления корпоративной социальной отчетности и устойчивого развития.

В Российской Федерации указом Президента РФ от 1 апреля 1996 г. N 440 «О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию» была принята концепция устойчивого развития РФ.

В отношении корпоративной социальной ответственности организаций в РФ действует международный стандарт IC CSR-08260008000 «Социальная ответственность организаций. Требования». Стандарт определяет область охвата социальной ответственности, выделяя семь основных тем (рисунок)



Рисунок - Семь основных тем

В разделе стандарта 6.4 «Трудовые практики» определяются фундаментальные принципы взаимодействия организации и трудящихся.

«Трудовые практики организации объединяют все политики и практики, относящиеся к работе, выполняемой в рамках организации, самой организацией или от ее имени, включая работу, выполняемую по субподряду.

Трудовые практики выходят за рамки взаимоотношений организации со своими непосредственными работниками или ответственности, которую организация несет за при-

надлежащие ей или контролируемые ею рабочие места.

Трудовые практики включают: вопросы найма и повышения трудящихся [в должности]; дисциплинарные процедуры и процедуры рассмотрения споров; перевод или перемещение трудящихся на другие места; прекращение трудовых отношений; обучение и повышение навыков; охрану труда, безопасность на рабочем месте и гигиену труда; любые политики или практики, влияющие на условия труда, в частности на рабочее время и оплату труда» [2].

Отчетность организации в области социальной ответственности.

Добровольная отчетность организаций по КСО и устойчивому развитию:

–позволяет выявлять мнения и ожидания заинтересованных сторон относительно деятельности организации и разъяснять свою стратегию в области КСО;

–демонстрирует, что мнения заинтересованных сторон были услышаны и учтены, и формирует долгосрочное доверие и сотрудничество;

–служит эффективным инструментом выявления, предупреждения и снижения нефинансовых рисков и формирования устойчивой репутации (как ответственного работодателя, партнера, гражданина и т.п.);

–позволяет представить достигнутые показатели эффективности в области КСО и устойчивого развития, оценить их и учесть при принятии решений всех уровней тем самым, повышая их качество;

–помогает отслеживать соответствие организации принципу постоянного совершенствования и стимулирует последующие улучшения

–повышает конкурентоспособность и т.п. [3]

–ответственность за продукцию.

Сегодня информация о деятельности предприятия накапливается и обрабатывается в корпоративных информационных системах организации. Информационные системы класса EHSMS используются для сбора и обработки информации об экологических показателях деятельности предприятия (загрязняющих веществах, выбросах парниковых газов, стоках и т.п.), о мероприятиях и показателях в охраны труда и промышленной безопасности.

Программные продукты класса HRM являются средством информационной поддержки кадрового менеджмента, а также расчета заработной платы и формирования регламентированной отчетности по труду и кадрам.

Обзор функциональности информационных систем EHSMS/HRM/TMS.

Образцом в области HRM систем может служить решение SAP HCM (Human Capital Management) для управления персоналом и человеческим капиталом. Функциональность данного решения включает в себя:

–оптимизацию управления персоналом и расчета зарплаты;

–решения для управления талантами;

–учет рабочего времени;

–кадровое планирование и аналитика.

Облачное решение SAP Success Factors, доступное на 37 языках мира, позволяет консо-

лидировать основные процессы управления персоналом и расчета заработной платы. Решение также поддерживает стратегии кадрового планирования, ориентированные на развитие талантов, благодаря встроенной системе отчетов и аналитическим функциям.

В области управления талантами SAP представляет программный продукт SAP Talent Management and Succession Planning (Управление талантами и планирование успешности), являющийся подсистемой SAP HCM. Это комплексное решение для управления талантами: построения планов карьеры, выявления высокопотенциальных сотрудников компании, а также формирования кадрового резерва и снижения кадровых рисков организации.

SAP Talent Management and Succession Planning предоставляет эффективные инструменты для:

Определения ключевых должностей и потребности в кадровом резерве

Управления карьерой персонала и планирования преемственности

Формирования пула талантов компании

Формирования карты кадрового потенциала компании

Отбора, оценки и утверждения кандидатов в кадровый резерв

Подготовки резервистов с помощью планов развития.

Другим ведущим производителем в области EHSMS и HRM систем является американская компания Oracle America, Inc.

Корпорация Oracle является крупнейшим в мире поставщиком корпоративного программного обеспечения. Oracle EHSMS использует процесс постоянного совершенствования, состоящий из методологии Plan-Check-Act адрес окружающей среды, гигиене труда и безопасности. Это включает в себя:

–политику организации в области EHSMS;

–планирование;

–операции мониторинга и корректирующие действия;

–постоянное улучшение.

Комплекс этих взаимосвязанных мероприятий представляют собой систему, которая делает акцент на профилактике и постоянном совершенствовании. Программный продукт содержит базу нормативных требований в области охраны окружающей среды и охраны труда. С помощью информационной системы специалисты экологических департаментов, департаментов охраны труда и промышленной безопасности анализируют информацию, касающуюся экологических проблем, а также риски для здоровья и безопасности и их потенциаль-

ное воздействие на рабочем месте на сотрудников, посетителей и подрядчиков. Кроме того Oracle EHMS имеет функциональность направленную на сокращение, повторное использование или переработку потребляемых организацией природных ресурсов.

Использование информационных систем EHSMS/HRM в формировании отчетности по руководству GRI4 в подкатегории «практика трудовых отношений и достойный труд». Выводы и рекомендации.

В подкатегории «практика трудовых отношений и достойный труд» руководства GRI4 описаны шестнадцать показателей (GRI4 LA1 - GRI- LA16). Не все из них измеряемые в количественном выражении и могут быть обработаны в информационной системе.

Однако в том же аспекте показатель «Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника с разбивкой по полу и категориям сотрудников» выражается в часах и является измеряемым. Информация позволяющая отразить это показатель находится и обрабатывается в HRM системе организации.

Формирование отчетов в информационной системе – автоматизированный сбор, сортировка и группировка информации из базы данных по заданным критериям и представление её в заданной экранной или печатной форме.

Следует отметить, что ESHMS/HRM системы не имеют функциональности формирования отчетности именно по показателям GRI4. В базах данных этих систем содержится информация необходимая для формирования показателей, которая вносится сотрудниками соответствующих департаментов организации.

Внесение информации для формирования показателей GRI4 в базы данных информационных систем ESHMS/HRM необходимо регламентировать в стандартах организации, касающихся управления персоналом, охраны труда и промышленной безопасности.

Практически все программные продукты, образующие корпоративную информационную систему организации (в том числе и ESHMS/HRM) имеют развитые системы формирования отчетности. В организации следует разработать систему запросов и форм документов для формирования измеряемых показателей GRI4 на основе данных информационных систем.

В подкатегории «практика трудовых отношений и достойный труд» руководства GRI4 неизмеряемыми (описательными) являются пять показателей. Одиннадцать показателей могут быть сформированы на основе информации содержащейся в ESHMS/HRM си-

стемах. Для формирования количественного значения этих показателей могут быть сформированы автоматизированные отчеты. Основная информация для формирования семи показателей содержится и обрабатывается в информационных системах класса HRM, для четырех – в EHSMS.

Информационные технологии – технологии сбора, хранения и обработки информации на основе использования компьютерного программного обеспечения. Отчетность в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития требует сбора и анализа большого количества информации относящейся к различным аспектам деятельности организации. В Указателе содержания GRI для расширенного варианта отчета, подготовленного «в соответствии» с Руководством приведены девяносто два показателя, которые следует отразить в отчете. Информация для формирования значений измеримых показателей не консолидирована и находится и обрабатывается в различных подсистемах корпоративной информационной системы организации относящимся к различным классам информационных систем. В случае подготовки отчетности крупной территориально распределенной компанией сбор и обработка информации является трудоемким и длительным процессом.

На сегодняшний день не существует специализированных программных продуктов автоматизации формирования отчетности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Организации, готовящие отчетность должны самостоятельно формировать отчеты в информационных системах различных классов с помощью инструментальных средств формирования аналитической отчетности поставляемых производителями программного обеспечения.

Для формирования автоматизированных отчетов необходимо классифицировать показатели относительно программных продуктов различных классов. Выше были проанализированы показатели одной подкатегории «практика трудовых отношений и достойный труд» относительно их формирования с использованием программного обеспечения относящегося к классам EHSMS и HRM. Для эффективного использования информационных технологий в формировании отчетности по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию необходима методика разработки автоматизированных отчетов в информационных системах различных классов на основе анализа всех измеряемых показателей руководства GRI4.

Литература

1. Окинавская хартия глобального информационного общества URL: http://archive.mid.ru/bdomp/dip_vest.nsf/2b52bc67d48fb95643257e4500435ef7/378ebbe269398990c325695f0021fddb!OpenDocument (дата обращения: 11.02.2018).
2. Руководство по социальной ответственности. ГОСТ Р ИСО 26000-2012. URL: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-26000-2012> (дата обращения: 11.02.2018).
3. Указ Президента Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 440. О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/9120> (дата обращения: 15.02.2018).

Сведения об авторе:

©**Остроумов Анатолий Павлович** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента и предпринимательской деятельности, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: apo16@yandex.ru.

Information about the author:

©**Ostroumov Anatoly Pavlovich** – Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Entrepreneurship, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: apo16@yandex.ru.

УДК 338.2

А. И. Шинкевич, Н. В. Барсегян

РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ В РАЗВИТИИ НАУЧНОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые слова: научная и инновационная деятельность, институциональное регулирование, передовые производственные технологии.

В статье выявлены ключевые проблемы инновационного развития российской экономики, характерные для современного этапа. Проанализирована динамика количества организаций, осуществляющих инновационную деятельность, и выявлено, что за 2010-2016 годы наблюдается положительная тенденция их увеличения – на 15,5 %. В России на государственном уровне регулярно осуществляются целенаправленные действия по созданию и развитию национальной инновационной системы, в частности, формирование нормативно-правовое регулирование научно-технологической и инновационной деятельности. Одним из ключевых элементов государственной политики стало принятие программы национальной технологической инициативы, которая включает в себя комплекс различных мероприятий государственных структур и субъектов инновационной среды. В рамках программы НТИ разработан план мероприятий «Технет» с целью координации действий органов исполнительной власти, государственных и частных компаний, общественных организаций по реализации инициатив, направленных на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественных компаний-лидеров на рынках НТИ и в высокотехнологичных отраслях промышленности в долгосрочной перспективе. Анализ динамики созданных в стране передовых производственных технологий показывает, что за 2005-2015 годы в целом наблюдается положительная тенденция изменения единиц производственных технологий – более чем в два раза. В том числе принципиально новые технологии составляют 12,5 % в 2015 году от общего числа единиц, в 2005 году – 9,4 %. Наибольшая доля созданных в стране производственных технологий за 2015 год приходится на обрабатывающие производства – 67,3 %. Таким образом, Россия обладает достаточным уровнем конкурентных преимуществ для развития рынка ППТ в стране, в основном сконцентрированных в условиях развития факторов производств и характеристики спроса на решения в сфере ППТ.

A. I. Shinkevich, N. V. Barsegyan

THE ROLE OF THE NATIONAL TECHNOLOGY INITIATIVE IN THE DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND INNOVATION ACTIVITIES

Keywords: scientific and innovative activity, institutional regulation, advanced production technologies.

The article identifies the key problems of innovative development of the Russian economy, characteristic of the modern stage. The dynamics of the number of organizations engaged in innovative activities is analyzed, and it is revealed that for 2010-2016 there is a positive trend of their increase – by 15.5 %. In Russia, at the state level, purposeful actions are regularly carried out to create and develop a national innovation system, in particular, the formation of regulatory legal regulation of scientific, technological and innovation activities. One of the key elements of the state policy was the adoption of the program of the national technological initiative, which includes a set of different activities of the state structures and subjects of the innovation environment. Within the framework of the NTI program, a plan of measures «TechNet» was developed to coordinate the actions of Executive authorities, public and private companies, public organizations to implement initiatives aimed at ensuring the global competitiveness of domestic companies-leaders in the STI markets and in high-tech industries in the long term. The analysis of the dynamics of the advanced production technologies created in the country shows that in 2005-2015 there is a positive trend of change of units of production technologies – more than twice. Including fundamentally new technologies account for 12.5 % in 2015 of the total number of units, in 2005 – 9.4 %. The largest share of production technologies created in the country in 2015 is accounted for manufacturing – 67.3 %. Thus, Russia has a sufficient level of competitive advantages for the development of the advanced production technologies market in the country, mainly concentrated in the development of factors of production and characteristics of demand for solutions in the field of advanced production technologies.

В последнее десятилетие Россия расширила свое участие в мировых сырьевых и энергетических рынках, что обеспечивало высокие темпы роста экономики страны. В настоящее время перед Россией стоят задачи качественного обновления всех сторон социально-экономической и общественно-политической жизни, которые диктуются как внешними вызовами глобального характера и внутренними процессами.

Сохранению конкурентоспособности и повышению производительности в современных условиях способствует научно-технологическая и инновационная политика, проводимая развитыми странами. Ее целью является стимулирование разработок и внедрение передовых технологий, производительность которых значительно превышает характеристики традиционных. Именно эти технологии должны обеспечить принципиально иное качество роста. В частности, базой перехода к новому типу социально-экономического роста становятся передовые производственные технологии и «радикальные» инновации, которые позволяют [1]:

- существенно увеличить общую производительность секторов экономики и социальной сферы;
- обеспечить достижение нового качества производственно-технологических процессов, а именно - скорость, точность, гибкость,

сложность, недостижимые в традиционных производствах;

- перейти к выпуску продуктов, «закрывающих» старые и «открывающих» новые рынки.

Многочисленные исследования показывают, что передовые технологии будут очень быстро разворачиваться и оказывать системное повсеместное влияние. В связи с этим на период до 2035 года Россия должна перейти к новой модели развития, фундаментом которой станут высокотехнологичные индустрии, основанные на научных знаниях и инновационных технологиях.

Несмотря на активизацию и выстраивание инновационной политики, для современного этапа инновационного развития российской экономики имеются ряд ключевых проблем [2]:

- слабое развитие законодательства в области инновационной деятельности;
- отсутствие механизмов в области регулирования вопросов финансирования инновационной деятельности;
- недостаточный объем инвестиций для технологического переоснащения;
- отсутствие квалифицированных кадров в области инновационной экономики и др.

В России научными исследованиями и разработками в 2016 году занимались 4032 организации (рисунок 1).



Источник: построено автором на основе данных [3]

Рис. 1 - Динамика количества организаций, осуществляющих научные исследования и разработки (единиц)

За 2010 – 2016 годы количество организаций, осуществляющих научные исследования и разработки, увеличилось на 15,5 %; также вырос удельный вес образовательных организаций высшего образования в общей численности – от 14,81 % в 2010 году до 24,28 % в 2016 году. Это, прежде всего, связано с тем, что «учреждения высшего образования в последние годы нацелены на оказание услуг (кроме в сфере образования) в научно-производственной и инновационной сфере: это фундаментальные и прикладные научные исследования, патентование интеллектуальной собственности и ее охрана, создание новых технологий, инновационное проектирование и др.» [2].

Инновационная деятельность позволяет проводить научные, организационные, технологические, финансовые, коммерческие мероприятия. Инновационные технологии обеспечивают рост валового регионального продукта и его качественное изменение [4, 5].

У Российской Федерации имеется целый ряд предпосылок для продуктивного включения в новую технологическую революцию. Одна из них - накопленный опыт осуществления инновационной и научно-технологической политики.

В России на государственном уровне в последние десятилетия регулярно осуществлялись целенаправленные действия по выстраиванию единого контура научно-технологической политики и реализации комплексного подхода к созданию и развитию национальной инновационной системы и среды инноваций. В основном они касались формирования системы адекватного нормативного правового регулирования научно-технологической и инновационной деятельности, повышения эффективности науки, формирования инфраструктуры инноваций и компетенций инновационной деятельности, развития инновационного бизнеса и инновационного потенциала промышленности и регионов, увеличения доли участия России в мировой инновационной системе.

Ключевым элементом государственной политики в данной сфере стало принятие целого комплекса законодательных актов - это, прежде всего, Федеральный закон от 23.08.1996 № 127 – ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» [6], Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [7], Федеральный закон от 31.12.2014 № 488 – ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации» [8], а также реализующих их положения подзаконных актов. Они стали основанием для подготовки широкого набора от-

раслевых (межотраслевых) и региональных документов стратегического планирования, аналогичных документов государственных корпораций, крупных компаний с государственным участием, институтов развития. В этих документах содержатся важнейшие элементы научно-технологической и отраслевой политик, однако комплексный вектор и нацеленность на приоритеты технологической революции в них не отражены. Помимо формирования правового поля, направления значительных бюджетных ассигнований на финансирование фундаментальных и прикладных исследований, а также попытки повысить эффективность деятельности РАН, особое внимание теме развития инноваций и формирования национальной инновационной системы было уделено при разработке Концепции долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 года [9], Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [10], а также проекта актуализированной стратегии инновационного развития, подготовленной Минэкономразвития России.

Работа над данными документами и реализующими их актами имела ряд положительных эффектов - удалось выработать консолидированные позиции и мнения по целому ряду вопросов, привлечь к участию весьма широкий круг сообществ (научного, предпринимательского, промышленно-производственного, управленческого, экспертного и т. д.) и подготовить в значительной степени систематизирующие документы. Однако в целом приходится признать, что многие положения, закрепленные, в частности, в стратегии инновационного развития, были выполнены формально или имитационно, а большинство полностью реализованных мер носило «процедурно-технологический характер» и не вносило кардинальных изменений в институциональную среду и существующую модель социально-экономического и технологического развития.

В целом был отлажен механизм государственного финансирования приоритетных направлений научно-технологического и инновационного развития. Так, существенное развитие получила система финансирования инновационных проектов в рамках государственных и федеральных целевых программ (например, ФЦП «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014 – 2020 годы» [11], ГП «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» [12] и др.)

Национальная технологическая инициатива (далее НТИ) - это «программа, которая

включает в себя комплекс различных мероприятий государственных структур и субъектов инновационной среды (малые и средние предприятия, вузы, венчурное сообщество и пр.)» [1]. НТИ призвана вывести Россию в число инновационно – технологических лидеров к 2035 году.

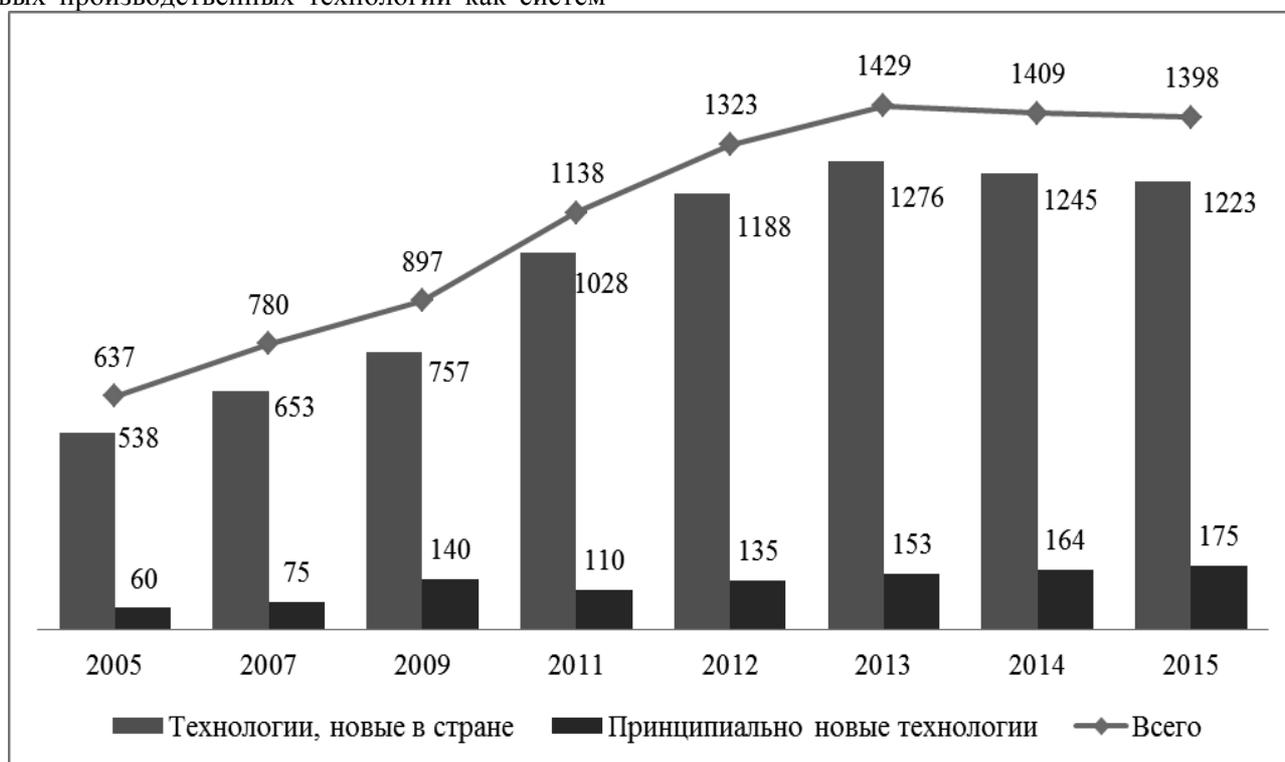
НТИ сконцентрирована не на отдельных технологиях, отраслях или предприятиях, а в ее фокусе находятся перспективные рынки, к которым предъявляются жесткие требования. Также НТИ вместо поддержки отдельных действующих компаний ориентирована на выстраивание «сетей» и экосистем инноваций как условия появления лидеров.

НТИ делится на две группы направлений: «Рынки» и «Технологии».

Рынок «Технет» представляет собой «совокупность услуг по отбору, тестированию, комплексированию и использованию передовых производственных технологий как систем

комплексных технологических решений для обновления или создания новых производственных мощностей в различных секторах и отраслях промышленности» [13].

Для координации действий органов исполнительной власти, государственных и частных компаний, общественных организаций по реализации инициатив, направленных на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественных компаний-лидеров на рынках НТИ и в высокотехнологичных отраслях промышленности в долгосрочной перспективе разработан план мероприятий «Технет» (передовые производственные технологии (далее ППТ)) Национальной технологической инициативы (горизонт планирования – 2035 год). Динамика созданных в стране передовых производственных технологий представлена на рисунке 2.



Источник: построено автором на основе данных [3]

Рис. 2 - Динамика числа созданных в России передовых производственных технологий (единиц)

За 2005 – 2015 годы в целом наблюдается положительная тенденция изменения единиц производственных технологий – более чем в два раза. В том числе принципиально новые технологии составляют 12,5 % в 2015 году от общего числа единиц, в 2005 году – 9,4 %. Уве-

личилась также доля технологий, которые новые в России – от 84,5 % в 2005 году до 87,5 % в 2015 году.

Распределение передовых производственных технологий по отраслям представлено на рисунке 3.



Источник: построено автором на основе данных [3]

Рис. 3 – Созданные в России производственные технологии по отраслям за 2015 год (в % к итогу)

Как видно из рисунка 3, наибольшая доля созданных в стране производственных технологий за 2015 год приходится на обрабатывающие производства – 67,3 %. На втором месте по удельному весу находятся операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 13,3 %, на третьем – производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 8,5 %.

Несмотря на наличие многих элементов инновационной инфраструктуры, необходимо создать механизмы их координации для обеспечения перехода инноваций с этапа на этап, тематической фокусировки и сопряжения результатов, обеспечения практического применения разработанных решений на российских и зарубежных рынках. Основные направления плана мероприятий «Технет» представлены на рисунке 4.



Рис. 4 – Основные направления плана мероприятий «Технет» (составлено авторами на основе данных [13])

Способом оценки конкурентных преимуществ, который учитывает специфичные факторы, может быть оценка по модели М. Портера, которая выделяет 4 фактора в качестве основы для развития рынков в стране: институциональные условия и конкурентное поле, условия развития факторов производств, характеристику спроса, наличие компетентных организаций по направлению. Данные общие условия являются ключевыми для развития рынков в любой стране, отдаленно напоминающие условия кластерного развития по М. Портеру. В контексте реализации мероприятий ДК «Технет» можно провести анализ конкурентных преимуществ развития рынка ППТ в стране на основе данной модели (таблица 1).

Стоит отметить и усилия государства в области поддержки инновационной политики,

которая была выделена в качестве ключевого приоритета государственной политики наравне с социальной сферой и госбезопасностью. В последние годы активно разрабатываются документы стратегического планирования в сфере науки, технологий и инноваций, а также реализуются инициативы, направленные на повышения конкурентоспособности российской экономики на мировой арене за счет развития образовательного и исследовательского секторов, такие как: Национальная технологическая инициатива, Программа повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров (Программа «5 – 100») и другие.

Таблица 1 – Конкурентные преимущества развития рынка передовых производственных технологий [1]

| Элемент | Конкурентные преимущества страны |
|---|--|
| Институциональные условия и конкурентное поле | <ul style="list-style-type: none"> – наличие современных стратегических документов государственного планирования научно-исследовательской деятельности, а также инициатив развития сферы науки, технологий и инноваций; – наличие системы поддержки инноваций в форме институтов развития и других государственных и частных фондов поддержки исследований и разработок; – слабая конкуренция на рынке ППТ в стране, которая снижает барьеры для выхода на рынок новых участников. |
| Условия развития факторов производств | <ul style="list-style-type: none"> – низкий уровень затрат на трудовые ресурсы, факторов производств землю и природные ресурсы; – развитая система национальных и частных исследовательских институтов, вузов, обладающих компетенциями в сферах ППТ; – быстроразвивающийся сектор ИТ– технологий, концентрирующийся в сфере разработки программного обеспечения, сервисов и услуг, востребованных в сфере ППТ. |
| Характеристика спроса | – высокий спрос на ППТ со стороны высокотехнологичных промышленных отраслей и рынков Будущего НТИ, основанный на потребностях в повышении конкурентоспособности и кастомизации продукции, эффективности производства, производительности труда, а также в рамках национальной программы импортозамещения. |
| Наличие компетентных организаций | <ul style="list-style-type: none"> – наличие научно-исследовательских и инжиниринговых центров по направлениям: цифровое проектирование и моделирование, аддитивные технологии, новые материалы, робототехника, которые могут выступать в качестве поставщиков технологий для внедрения в промышленность; – наличие коммерческих организаций и частных R&D центров в секторах: цифровое проектирование и моделирование, новые материалы (нанотехнологии), технологии организации и управления предприятием, аддитивные технологии, Big Data, которые могут выступать в качестве поставщиков технологий, продуктов и услуг на рынке ППТ в стране. |

Таким образом, Россия обладает достаточным уровнем конкурентных преимуществ для развития рынка ППТ в стране, в основном сконцентрированных в условиях развития факторов производств и характеристики спроса на решения в сфере ППТ. Данные преимущества позволяют определить условия для реализации положений ДК «Технет» в стране как благоприятными с точки зрения развития рынков предоставления услуг конструирования и инжиниринга, образовательных услуг в сфере ППТ, а также услуг сертификации.

Подходы к активизации инновационной деятельности, позволяющие повысить эффективность экономического развития, требуют оптимального сочетания государственного регулирования, инициативы бизнес – структур, стимулирования участников инновационных

процессов и повышения конкурентоспособности организаций.

При выборе приоритетных направлений ускоренного развития внимание должно быть уделено как на опережающее развитие принципиально новых высокотехнологичных секторов и рынков, так и на глубокую технологическую модернизацию традиционных отраслей и производств. Совмещение этих направлений может обеспечить запуск технологической революции уже в среднесрочной перспективе.

Литература

1. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России // Экспертно-аналитический доклад. 2017. 136 с.
2. Барсегян Н.В. Современные тенденции и основные направления инновационного развития российской экономики // Экономический вестник Республики Татарстан. 2017. №4. С.61-67.
3. Индикаторы науки: 2017: статистический сборник. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2017. 304 с.
4. Краснова О.М., Кудрявцева С.С. Тенденции развития инновационной деятельности в Республике Татарстан // Экономический вестник Республики Татарстан. 2017. №2. С.50-59.
5. Шинкевич А.И., Галимулина Ф.Ф. Управление институциональными ловушками в рамках трехспиральной модели инноваций в сфере химической технологии // Вестник Казанского технологического университета. 2012. Т.15. №9. С.311-312.
6. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 03.12.2012) «О науке и государственной научно-технической политике».
7. Федеральный закон от 28 июня 2014 года № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 31.12.2014 №488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации».
9. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
10. Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 года № 2227-р «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года».
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 21.05.2013 № 426 «О Федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014 – 2020 годы».
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 328 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности».
13. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 апреля 2016 года № 317 «О реализации Национальной технологической инициативы».

Сведения об авторах:

©**Шинкевич Алексей Иванович**—доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой логистики и управления, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: ashinkevich@mail.ru.

©**Барсегян Наира Вартовна**—аспирант кафедры логистики и управления, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: n.v.barsegyan@yandex.ru.

Information about the authors:

©**Shinkevich Aleksey Ivanovich** –Doctor of Economics Sciences , Professor, The Head of the Department of Logistics and Management, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: ashinkevich@mail.ru.

©**Barsegyan Naira Vartovna** – postgraduate student of the Department of Logistics and Management, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: n.v.barsegyan@yandex.ru.

УДК 338.26

V. V. Avilova, N. A. Lambeova

A VERY BRIEF OVERVIEW OF CSR PRACTICES IN RUSSIA AND THE WORLD

Keywords: corporate social responsibility, compliance, promotion, corporate profit, consumer, legality, shareholder, financial accounting, sustainability.

This study discusses the forms of corporate social responsibility in Tatarstan and finds that small and medium firms choose to provide goods and services for public entertainment that maximize their recognition and trust among consumers. When considering Corporate social responsibility (CSR) from the perspective of the accounting, one must take into account ethics, governance, social activities such as philanthropy and community involvement, product safety, equal opportunities, human rights and environmental activities – all they are necessarily linked with social (and environmental) reporting or accounting. The view that CSR activities help build social capital and trust is widespread among corporate managers. Two CEO surveys conducted by PricewaterhouseCoopers (2013, 2014), CEOs indicate managerial plans to increase their firms' engagement in CSR activities to restore stakeholder trust after the crisis. Eccles, Ioannou, and Serafeim (2014) show that high-CSR companies realize processes that consistently engage with stakeholders over the long term. According to (Lins et al., 2015) both components of CSR that tackle internal (employees and shareholders) and external (society, environment etc.) stakeholders are significant and similar in magnitude for explaining crisis period raw and abnormal stock returns. Russian Federation imposes many measures for stimulating corporate social responsibility. There are tax exemptions for companies that provide public goods. Companies also receive tax benefits if more than thirty percent of employees are people with disabilities. Businesses that employ mothers with more than 3 children, women from poor families or single mothers are also supported through tax benefits. Small businesses that specialized in production of goods for low-income population are taxed at the lower rate. They also receive government contracts on these goods. Large corporations receive support for their CSR activities through various government programs.

КРАТКИЙ ОБЗОР ПРАКТИКИ КСО В РОССИИ И МИРЕ

В. В. Авилова, Н. А. Ламберова

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, соблюдение, продвижение, корпоративная прибыль, потребитель, законность, акционер, финансовый учет, устойчивость.

В статье обсуждаются формы корпоративной социальной ответственности в Татарстане. Авторы приходят к выводу, что малые и средние фирмы предпочитают предоставлять товары и услуги для общественных развлечений, которые максимизируют их признание и доверие среди потребителей. Принимая во внимание корпоративную социальную ответственность (CSR) с точки зрения бухгалтерского учета, необходимо учитывать этику, управление, социальную деятельность, такую как благотворительность и участие сообщества, безопасность продукта, равные возможности, права человека и природоохранная деятельность – все они обязательно связаны с социальной (и экологической) отчетностью или бухгалтерским учетом. Представление о том, что деятельность КСО способствует созданию социального капитала и доверия, широко распространена среди корпоративных менеджеров. Согласно опросам, проведенным Pricewaterhouse Coopers (2013, 2014), руководители компаний указывают на планы менеджеров по расширению участия фирм в деятельности КСО. Eccles, Ioannou и Serafeim (2014) показывают, что компании с высоким уровнем CSR реализуют процессы, которые последовательно взаимодействуют с заинтересованными сторонами в долгосрочной перспективе. Российская Федерация предлагает много мер для стимулирования корпоративной социальной ответственности. Малые предприятия, специализирующиеся на производстве товаров для малообеспеченного населения, облагаются налогом по более низкой ставке. Они также получают государственные контракты на эти товары. Крупные корпорации получают поддержку своей деятельности по КСО в рамках различных государственных программ.

Corporate social responsibility (CSR) is a form of self-regulation integrated into a business model. Thus it should be an endogenous strategy that has a positive impact on company's long-term profits. However, governments can engage in behaviors that encourage companies to address the triple bottom line of «people, planet and profit».

In this essay we try to avoid moral judgment on whether CSR are «good» or «bad» for companies or for the society. Instead, we focus on whether it is efficient for companies' profits and survival and also efficient in achieving its stated aims. We also look at the legal standing of CSR in different countries and briefly discuss the patterns of CSR implementation and government policies towards CSR. After that we look at Russian experience of CSR and explore CSR on the regional level on the example of Tatarstan Republic – one of the most prosperous Russian regions. This study discusses the forms of corporate social responsibility in Tatarstan and finds that small and medium firms choose to provide goods and services for public entertainment that maximize their recognition and trust among consumers. Big companies, however, are already widely recognized, so they choose to invest in projects of rebuilding and maintenance of historical objects, objects of cultural legacy, etc. Doing this they promote the trust of Tatarstan and Russian governments and international partners.

Buchholz highlights five elements found in most definitions of CSR [1]:

Corporations have responsibilities that go beyond the production of goods and services at a profit.

These responsibilities involve helping to solve important social problems, especially those they have helped create.

Corporations have a broader constituency than stockholders alone.

Corporations have impacts that go beyond simple marketplace transactions.

Corporations serve a wider range of human values than can be captured by a sole focus on economic values.

There are two aspects of corporate social responsibility: compliance and promotion of public goods in forms of environmental, social or other benefits. To be efficient, both strategies should have a positive impact on corporate profits or survival, be it through the mitigation of risks, such as lower risk of fines and lawsuits or consumer boycotts, or through positive feedback, such as increased consumer recognition, increased availability of high-skilled labor, or lower labor turnout.

Although there are many arguments for social involvement by business corporations, there also are many arguments against business social involvement. Let us briefly state some of them.

1) Profit maximization is the primary purpose of business, and to have any other purpose is not socially responsible. Having anything other aim than profit maximizing can be regarded as sabotaging the market mechanism and distortion of the allocation of resources.

2) Business corporations are responsible to the shareholders and have no authority to operate in the social area. When a corporation becomes involved in social matters, the legitimacy of these actions can be questioned.

3) Social policy is the jurisdiction of governments, not business, and business CSR activities diverge from democratic process since they are not voted upon by democratically elected authorities.

4) Business does not have the competence in social issues, might lack social skills necessary to carry out social programs

5) Social responsibility is viewed by some as another excuse to let big business increase its power which comes as a result of business becoming involved in social as well as economic matters.

6) Business involvement in social matters increases costs—not only costs to the organization, but also possibly even social costs—instead of decreasing them.

7) There is often no authoritative source of reliable guidance or policy for business in social responsibility questions.

8) Institutions involved in social matters should be accountable to society for that involvement, but currently there are few mechanisms ensuring accountability for corporate social actions.

So how do legal frameworks of different countries treat CSR activities?

Legal framework for CSR in different countries

Different countries see the legality of CSR differently. For example, in USA legal framework CSR is not particularly encouraged. US Law stresses the responsibility of firm's managers to the interests of corporation and shareholders. Since CSR imposes costs on corporation and, thus, can diminish its profits, it can be regarded as theft [2]. While every US state allows firms to make charitable donations, nineteen of them specify that such donations should benefit the business or advance social welfare. However, the Business Judgment Rule is often used to defer to the judgment of corporate managers, as long as their decisions satisfy basic requirements related to negligence and conflict of interest. It is presumed that since corporate managers have specific skills to make business judgments, allowing courts to second-guess managers' decisions lead to large transactions costs. So we can see that CSR in USA is not encouraged by the legal framework: "While case law falls short of

unequivocally mandating shareholder wealth maximization, it also falls short of unambiguously authorizing the pursuit of non-shareholder interests other than instrumentally for the benefit of the shareholders” [3]. However, (Reinhardt, Stavins, & Vietor, 2008) find that while “managers claim some plausible connection to future profitability, the business judgment rule grants them substantial leeway to commit corporate resources to projects that benefit the public”.

Common law countries take approach similar to USA when it comes to CSR. Reinhardt et al give the examples of Australian, Canadian and UK legal systems: the first rules that managers must act in the best interests of corporations, but some discretion is permitted by a business judgment rule; in Canada it is also required that managers do not ignore the collective interests of shareholders; in UK managers can engage in socially beneficial activities if there is plausibility of furthering company’s interests by it.

Civil law countries, by contrast, put more emphasis on interests of all stakeholders. For example, in Germany managers are not required by law to maximize the shareholder value and French laws allow managers to take into account interests of all constituencies [4].

Accountability is an important issue of CSR. There are no unified standards that help evaluate the effect of CSR for company, and the lack of transparency can be abused by managers of companies.

In 2007 the Malaysian government passed a regulation that mandates all publicly listed companies to publish their CSR initiatives in their annual reports or they to explain why they should be exempted [5].

In 2009 Denmark mandated CSR reporting, asking all state-owned companies and companies with total assets of more than €19 million, revenues more than €38 million and more than 250 employees, to report their CSR activities.

France passed a law (Grenelle II) that requires all companies listed in France unlisted companies with sales revenue of more than €400 million and more than 2,000 employees to disclose their CSR activities (How France’s new sustainability reporting law impacts US companies, EY report).

In 2006 the British Companies Act prescribed all companies listed in the UK to include information about their CSR activities in their annual reports [6-7].

In all these cases, however, there are no common standards of reporting, and companies are not required to disclose the full information about their CSR projects.

Accountability necessitates not only developing measures of CSR the benefits of which exceeded their costs, but also incurring additional costs of quantifying, reporting and organizing such measures. Moreover, much of the effect of CSR activities can only be assessed on the qualitative basis. This limits the ability of companies to make comparative assessment of their CSR activities or to evaluate the changes of their own CSR activities over time. Let us discuss some examples. If a company builds a recreation center for children of employees, we can evaluate the costs of this project, but it is hard to evaluate the effect and to compare it, to, say the effect of provision of leftover food from the restaurant to the homeless. Consider the costs first. In the first case they would be substantially greater than in the second. But how can we compare the utility of children recreation to the utility of free food for the homeless, given that both groups receive the benefits for free? Moreover, not all consequences of CSR activities are always evident for the company itself. All these factors lead to the lack of unified standards of accountability.

When considering CSR from the perspective of the accounting, one must take into account ethics, governance, social activities such as philanthropy and community involvement, product safety, equal opportunities, human rights and environmental activities – all they are necessarily linked with social (and environmental) reporting or accounting.

As CSR activities became more prevalent in business community, the guidelines devised to assist firms in producing social and environmental information also developed. In 1999 a set of standards called Accountability 1,000 framework arose. It focuses on performance indicators, targets and reporting systems and has stakeholder engagement as a fundamental principle (Stanwick and Stanwick, 2006). Later the Global Reporting Initiative (GRI) arose to provide consistent global guidelines for the reporting of social and environmental information. In 2003 a guide to triple bottom line reporting was created to complement the GRI by Environment Australia (Adams and Frost, 2007). There are 11 reporting principles of GRI, addressing like attributes to those adopted for financial accounting: auditability, completeness, relevance, accuracy, neutrality, comparability, and timeliness, transparency, inclusiveness, clarity and context [8]. The introduction of International Financial Reporting Standards (IFRS) in many countries has led to the adoption of Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements. It is focused on serving ‘present and potential investors, employees, lenders, suppliers and

other trade creditors, customers, governments and their agencies and the general public’.

There are many factors that affect the level of social and environmental reporting undertaken by the company. Industry of the company matters a lot, together with other firm characteristics such as size and visibility. Some industries, especially those that are seen to have a damaging effect on the physical environment are often a focus for research. For example, some studies analyze the mining [9-11] and chemical [12]. industries for environmental reporting, and the tobacco [13]. and financial services [14]. industry for social reporting.

As [15] finds that most studies of the mining industry have found “higher than average levels of reporting on environmental issues, higher quality reporting and more use of guidelines to inform reporting as such environmentally sensitive industries impacts are also much more visible”. However, Frynas [16]. highlight that in the oil, gas, and mining sectors, despite the fact of enormous spending on CSR projects the effectiveness of these initiatives has been increasingly questioned. The study reports the evidence of a gap between the stated intentions of business leaders and their actual behavior and impact in the real world of financial funding.

Many of the benefits from CSR activities accrue to companies only if the public is informed about them. That means that providing CSR accounting and reports alone are not enough for the company. For example, some consumers prefer the goods that are linked to a good cause or come from the companies that adhere to CSR principles. But in order to benefit from such preferences, the company must inform its consumers and investors about its CSR activities. Increasingly, companies start to use social media to promote their CSR initiatives. For example, they are encouraged to share the stories of their employees that lead the initiatives organizations undertake. These stories are more likely to be shared and to reach broader audience both within and outside the organization. Sharing the insights in format of tips from the germination of an idea all the way to implementation are also more widely shared. Additionally, it allows different organizations to learn from the experience of their peers. And of course providing regular updates is essential to keep readers engaged on ongoing efforts within the company.

Sustainability of CSR

The regulation of CSR reflects the fact that companies that partake in costly CSR projects, trivially, increase their costs. Thus, they either have to raise prices, or to accept smaller profits (sometimes both). Smaller profits mean that company would reduce their dividends. This can reduce the price of its shares, reducing access to new

capital. As we can see, the managerial decision to engage in CSR can have adverse effect on company’s shareholders and threaten its survival, with a potential of leaving its employees without work.

Reinhardt [17]. ask under what conditions can firms produce goods and services that benefit individuals other than their customers on a sustainable basis. They find that sustainability requires on of six conditions, or their combination:

Regulatory constraints require firm and its competitors to engage in CSR;

CSR is costless for the firm (it can donate the leftovers of its production to those interested in them, e.g. restaurants donating leftover food);

CSR activities reduce the costs of running business by the amount greater that was spent on them;

CSR projects increase the revenue of the company (they can improve company’s goodwill, be a part of advertising campaign, etc)

Companies can engage in CSR to improve their position in current or future regulatory negotiations;

Companies may overcomply with existing regulations in order to spur the restriction of existing standards and put their competitors at a disadvantage.

But they argue that even these conditions do not guarantee economic feasibility of CSR.

Moreover, distinguish between “voluntary” and “reluctant” CSR activities. The former refer to activities that firms undertake voluntarily, while the later refers to those in which firms engage under the pressure of market participants or other social forces.

Voluntary CSR

Stakeholders (primarily shareholders and employees) voluntary sacrifice profits to causes that are important to them. For example, investors might prefer to purchase stocks of companies that engage in CSR activities. The authors note that such factors as firm’s ability to secure rents through niche markets, regulatory distortions, natural monopolies etc can influence the extent to which investors agree to sacrifice profits to CSR activities.

The ownership structure influences the firm’s ability to engage in CSR projects: investors with large private holdings are more likely to undertake them.

Jensen 2000 finds that some individuals are willing to pay more for socially responsible goods. If the share of “responsible investment” is sufficiently large, firms may be encouraged to engage in CSR projects in order to increase their stock price or access to capital;

Employees can choose to sacrifice part of their returns to labor either explicitly (by devoting

part of their time to pro bono work, of donating a portion of their salary to charitable projects) or implicitly by choosing to work in companies that engage on socially responsible companies or industries.

Reluctant CSR. Since corporate decisions to engage in CSR activities are made by managers and not by shareholders the later might have to accept CSR activities that they do not support if they are unwilling to sell their shares in the company stocks. Moreover, managers can divert profits to activities that promote their own interests due to principal-agent problem.

External constraints might force stakeholders to accept profit-sacrificing activities. This can occur due to government regulation or environmental requirements, etc.

Public visibility of some companies may increase the pressure to engage in CSR activities if public advocacy groups push them to reduce their emissions of further social good in some other way.

CSR, profits and corporate survival [18] provide the meta-analysis of 167 studies that evaluate the relationship between financial performance of companies and their socially responsible business practices with no regard for the direction of causality. They find that 27% of studies find positive relationship between them, 58% of studies fail to find any significant correlation between them, while 2% of studies find a negative relationship. They find it intuitive, suggesting that companies that do not do well are less likely to engage in CSR activities. The lack of significant effect in the majority of cases is consistent with the view that CSR projects are a part of the optimal strategy of the firm, and that market is in equilibrium. If CSR projects were detrimental to corporate performance, we would find that in the long run, socially responsible companies underperform disappear from the market. If, on the other hand, CSR would increase corporate profits, new companies would start engaging in CSR activities thus lowering the comparative advantage of socially responsible firms and drawing extra profits associated with CSR to zero. Thus, it is important to consider not only the link between corporate performance and CSR of the firm, but also the link between the later and corporate survival. Whether engagement in CSR activities helps companies to survive or increases the risks of their bankruptcy depends on the efficiency of the inclusion of CSR projects in the overall business strategy of the firm.

The recent study of [19]. is somewhat supportive for this view. The authors study the extent to which a social capital of a company, as measured by the intensity of a its corporate social responsibility activities, affects its performance dur-

ing the 2008-2009 financial crisis. They find that companies with higher CSR intensity have crisis-period stock returns that are four to seven percentage points higher than that of low-CSR intensity companies, all else equal. However, they find no difference in returns between high- and low-CSR company return stock either before or after the crisis. Moreover, according to their research, high-CSR companies experience higher profitability, sales growth, and sales per employee relative to low-CSR companies. They are also able to raise more debt. This might mean that the trust between the firm and its stakeholders and investors, built through investments in CSR, pays off during the negative shock to the overall level of trust in corporations and markets. The economic impact of CSR explains stock returns at least half as large as the effect of cash holdings and leverage, financial variables that have been shown to affect crisis period returns [20]. These results provide the evidence that an enhanced insurance benefit to CSR that expands beyond the view that CSR acts as insurance for idiosyncratic company-specific legal risk [21-22].

The view that CSR activities help build social capital and trust is widespread among corporate managers. For example, two CEO surveys conducted by PricewaterhouseCoopers, CEOs indicate managerial plans to increase their firms' engagement in CSR activities to restore stakeholder trust after the crisis. Eccles, Ioannou, and Serafeim [23] show that high-CSR companies realize processes that consistently engage with stakeholders over the long term. According to both components of CSR that tackle internal (employees and shareholders) and external (society, environment etc.) stakeholders are significant and similar in magnitude for explaining crisis period raw and abnormal stock returns.

Role of government engagement in shaping CSR activities

Several countries promote active government involvement in firm's decision whether to engage in CSR. The notable cases here are India and Malaysia. The former requires certain class of profitable entities to direct at least 2% of their three-year average net profits to CSR activities Under the Companies Act, 2013, and in case of non-spending, they have to state reasons for the same [24]. In Malaysia it became compulsory for companies listed on Bursa Malaysia to disclose their CSR activities or practices starting from year 2007. Malaysian government Introduced tax incentives to businesses that implement broad CSR programs. It has also established a fund of RM50 million to promote CSR activities and announced that in the future, inclusion of CSR in state-owned in-

vestment funds will be a criterion for future investments (Ruth Yap 2007).

However, there are many factors that constrain the efficient participation of government in CSR in such drastic forms.

1. Given the definition of CSR as a part of corporate business strategy, it is unlikely that governments have sufficient expertise. Forcing companies to participate in CSR virtually imposes a new tax in both money and effort. While money contributions are monitored, firms can shrink in investing in efficiency of their CSR activities, so the companies might end up funding initiatives that have very dubious impacts. Moreover, governments may have limited knowledge about the specifics of running businesses and organizing CSR in different industries and locations. As (Porter and Kramer 2006) observe, some industries provide companies no scope for engaging in CSR activities.

2. Governments are unlikely to be as adept as companies in evaluating the links between CSR and corporate brands, reputation and trust.

3. Government imposed CSR may reduce the flexibility needed to design innovative CSR programs that take into account the assets and expertise of the business.

4. In cases of mandatory CSR not only the managerial agency problem arises, but also the agency problem of bureaucrats: companies can have incentives to donate to pet projects and “off the record” NGOs of officials, exacerbating the problem of corruption. This problem is more pronounced than in case of taxation since companies may choose the addressee of their CSR donations and the donations themselves are less transparent than taxation.

5. Governments lack the connectivity that links businesses and their consumers, suppliers and other stakeholders that informs the choice of voluntary CSR activities.

6. Governments may direct mandatory CSR that promotes their political agenda that is not necessarily beneficial to the wide range of stakeholders. Companies have more expertise needed to balance the interests of different stakeholders in a productive way.

7. Businesses tend to be more efficient than governments in general due to the difference of incentive structure of the former and the later.

However, government engagement in promoting CSR activities is not always as drastic as in these cases of India and Malaysia. Government policies can provide incentive to companies for bolstering their CSR activities while at the same time maintaining corporate flexibility in these matters and allowing firms to use their expertise

and leverage the compatibility of their CSR activities with their main activities.

In United States, for instance, CSR are stimulated by various tax exemptions, accelerated amortization of capital funds, exemptions for R&D, etc. Tax credits are awarded to companies that use alternative sources of energy for 50 % of costs of relevant equipment. Resource extraction companies are supported by lower corporate taxes for the purpose of keeping vacancies. Various other measures of support of CSR activities also exist.

Canada provides tax credits for R&D development for up to 45 % of expenses, companies in several region receive investment credits. Agricultural sector provides tax benefits for family businesses, including tax exemptions for inherited farms.

Austria provides tax exemptions on investment to social security and social insurance funds for up to 50 % of invested amount. France focuses on supporting industries and companies in decline.

So what can governments gain by promoting voluntary CSR? We have already discussed the weaknesses of governments mandating or directing CSR activities. Here we discuss the positive effects of CSR for the governments.

First, companies have tighter links to their stakeholders so are better informed about their preferences. Second, companies can have synergic effect between their CSR projects and main business activity that would make the latter more efficient than government interventions. Third, companies are more flexible than governments so can adjust ongoing projects to the changing need of the society. Moreover, states might lack the capacity to monitor tax collection or to provide public goods (for example, due to prevalent corruption). Encouraging voluntary CSR can prove to be a useful tool in case direct government regulations are not politically desirable or feasible. Note that much of the appeal of CSR is lost in case of mandatory CSR.

CSR in Russia. The huge portion of research of CSR comes from US, OECD countries and Japan. Russian environment, however, offers several peculiarities that are not accounted for in these studies.

For instance, the majority of biggest companies in Russia is owned by the state completely, or has the state as a major shareholder. This means that their corporate profits contribute directly to the budget or government special funds. Thus, by engaging in CSR these companies redistribute funds from general population to the specific and smaller group of stakeholders (such as employees, or members of local community, etc).

Another factor that is important in Russian context is the federal structure of taxation: regional officials encourage companies to engage in CSR projects that have local impact. Since these activities reduce the taxable base for federal taxes, CSR projects redistribute wealth from federal to regional level.

Third aspect is the role of business associations in directing the focus of CSR activities in tandem with government officials.

Finally, Russia has many so-called mono-cities - cities were created around a single factory. The majority of population in these cities either works in a single company, or in companies that support it. In 2016, the number of such cities is 342, while the total number of cities in Russia is around 1500. The CSR projects of such city-generating companies differ in their significance from the CSR project of companies in economically diverse cities.

In what follows, we provide a more detailed investigation of these factors.

As to sectorial divisions, petrochemical and gas companies are in the lead, according to the Rating of Corporate Social Responsibility of Russian companies. Among the 20 most socially responsible companies there are 7 representatives of this industry. For example, Rosneft and Slavneft invest extensively in regional and city development of Khantimansiysk Autonomous Region. Slavneft devotes a substantial amount of funds to the city of Megion where it has its main plant. Most of the city population of Megion either works on this factory, or has a family member working there, or works in firms supporting it. Slavneft invests in schools and hospitals of Megion, helps non-governmental and non-commercial organizations, finances child recreation and charity projects.

The presence of metals companies is also notable among the top-20 most responsible companies. Norilsk Nickel, Magnitogorsk Metal Company, Evraz Group and Joined Metals Company are the examples. Norilsk Nickel focuses on investment in human capital, Magnitogorsk Metal Company funds health and medical organizations, Joined Metals Company develops programs of labor protection, recreation for its employees and other social projects.

Russian Federation imposes many measures for stimulating corporate social responsibility. For instance, there are tax exemptions for companies that provide public goods. Companies also receive tax benefits if more than thirty percent of employees are people with disabilities. Businesses that employ mothers with more than 3 children, women from poor families or single mothers are also supported through tax benefits. Small

businesses that specialized in production of goods for low-income population are taxed at the lower rate. They also receive government contracts on these goods. Large corporations receive support for their CSR activities through various government programs. There are government-organized competitions for companies that reward the most socially responsible companies. Yearly competition "Golden Heart" is one notable example. Large companies often receive the first prize in this competition, reflecting the notion that company size matters for the intensity of CSR activity.

However, measures of government support of corporate social responsibility are often limited. Let us consider several examples of these limitations. First, in most cases companies are eligible for the tax exemptions only if they provide financial help, but in-kind donations are not exempted from taxation. Next, article 217 of Tax Code of Russian Federation contains paragraph 28 that states that an employee that received financial help from his employer in excess of 4000 rubles (approximately 63 dollars) from his company has to pay taxes from this help.

Another paragraph of this article states that healthcare and medical expenses of employees that were covered by the company from its after-tax profits are not taxed by the personal income tax. However, these expenses were already taxed since they come from the after-tax profits of the company.

Tax exemptions of money that were directed by the company to the pension funds or social security funds are also limited: all such contributions in excess of 12000 rubles (190 dollars) are taxable.

Measures of CSR stimulation for support of families with more than 3 children have similar limitations: tax exemptions on corporate profits have low caps, and some of the benefits are included in the base for the personal income tax.

CSR and state-owned companies

Traditionally, we regard CSR as making investment at the cost of smaller group (shareholders) to the project that furthers the interest of the larger group (stakeholders). When state-owned company engages in CSR, however, the opposite happens – Russian budget, that provides public goods for the whole country bears the costs of project that target a portion of citizens.

According to the Rating of Corporate Social Responsibility (APEC, 2015) of Russian companies for 2015, 7 of top ten socially responsible companies were state corporations. State-owned corporations also have higher average score in the rating overall. Since CSR projects of state companies are only welfare-improving if state-owned company can undertake them at lower cost than the

state can, one suspects the existence of some synergic effects between CSR projects and the main activities of the business. However, that is not always so. Gazprom, that heads the rating, lists diverse projects on their website, ranging from military training activities in Ukhta, to funding international hockey competition for children or Russian competition for children in dzudo, to purchasing equipment for eye microsurgery for Ukhta medical center. Interestingly, this state-owned company provides public goods in different countries. For instance, sport complex for children in Belarus. These examples are consistent with the view of (Reinhardt et al., 2008) of “reluctant” CSR, since the owners of Gazprom – Russian citizens – have no say in making the decisions about them.

Regional level of CSR.

Another, but closely related issue, is the local effect of most of CSR projects and reduction of tax base for federal taxation. Though such deductions are limited to 25% of company's profits, they can still play a substantial role in redistributing wealth to the regional level. This can be potentially beneficial, since both employees of the company and regional administration might feel that they have greater stake in success of the company, and, consequently, have stronger incentives in furthering its wellbeing.

Business Associations and CSR.

Yakovlev concludes that business associations help companies to negotiate their preferred policies in return for corporate sponsorships of various social and government projects. This is most pronounced on regional, but not federal level. For example, regional governments were more likely to back a company that is a member of RSPP, Delovaya Rossiya or OPORA (Most prominent Russian business associations) by 18 p.p., and this coefficient is lower (but still positive) for other business associations. They are 11.5 p.p. more likely to support those firms that reported some help to regional or municipal governments in their turn. The magnitude of this conclusion is significant: according to the study of 957 industrial firms in 2003-2009 conducted by researchers in HSE (Yakovlev, 2011), the share of firms in a random sample that are members of business associations constitutes approximately 40 %. By 2009 one quarter of companies in the sample were the members of several associations. On one hand, this suggests some coordination of CSR activity of companies. On the other hand, it might suggest that CSR activities are directed not to the social benefit directly, but to lowering the cost of provision of public goods for regional and federal governments. That is, such projects do not generate new public goods in addition to those provided by the state, but lower the

costs of these their provision for regional or federal governments.

CSR and city-generating companies.

Finally, the role of CSR for city-generating companies is much more important than for companies in economically diverse regions. In such situation investment in community development, schools, recreation centers etc can be an important tool for company to keep its employees and to prevent them from moving to a more attractive city. We have already seen the example of CSR projects of Slavneft in city of Megion. Such projects also help employees to feel that they have a stake in company's success and improve their incentives. In this sense, CSR becomes much more important for city-generating companies than for their peers in economically diverse regions [25].

CSR Projects in Tatarstan.

Tatarstan is one of the biggest Russian regions in terms of and also one of the most economically developed regions of Russia. The republic is highly industrialized, and ranks second only to Samara Oblast in terms of industrial production per square kilometers. It is number one in Russia in foreign direct investment. One of the first regional programs of corporate social responsibility was the program of liquidation of dilapidated housing. All companies were strongly encouraged, if not mandated, to devote 1% of their revenue to construction of affordable houses for families that needed relocation. As a result of this program, more than 100000 families received new housing, which was only possible through the coordination of efforts of many companies. CSR projects also contributed to the restoration of many historic buildings in Kazan – Tatarstan capital – and other major cities of the region. Nowadays large companies carry on the tradition of providing affordable housing for their employees through co-financing their mortgage. Other important venues for CSR projects of the region are child recreation, employee healthcare, insurance and sports. Tatarstan Chamber of Commerce and Industry encourages CEOs of large corporations to join the board of trustees of companies that engage in socially-important businesses and to provide them with expertise and corporate support. It also coordinates businesses and organizes support of orphanages. Large companies build recreation centers that provide substantial discounts for their employees.

Regional fund Renaissance («Vozrozhdie») accepts and coordinates corporate and private donations and directs them to restoration and preservation of such objects of historical and cultural heritage as ancient city of Bulgar (became a UNESCO object in 2012) and Sviyajsk (and island fortress built in 1552). Major sports teams in fields of soccer, hockey, basketball, water polo,

etc. are supported by large companies, such as Tatneft, Nizhnekamskneftehim, Kazanorgsintez and others.

Appealing to consumer, appealing to the state: strategies of smaller and bigger companies in Tatarstan

There are many studies that underscore the difference between larger and smaller companies in the likelihood of engaging in CSR projects and the amount spent in such projects (see Adams and Hardwick, 1998) But the case of Tatarstan offers an insight in the difference in audience that is targeted by such activities. In Tatarstan, larger companies often make contributions that are more visible to officials than to general public, while smaller companies target their consumers more directly. For instance, large companies often contribute to the funding of large objects of cultural and historical significance, while smaller companies partake in activities that provide public entertainment.

Let us consider larger companies first. TAIF petrochemical company, large food chain Bahetle, Helicopter Factory, Tatneft oil company, Nefis Cosmetics are large players not only for regional, but also for Russian and sometimes for world economy. All of them invested in Renaissance Fund that fosters reconstruction of historic and cultural objects of Tatarstan. However, little of these contributions were advertised to the general public. In most cases, citizens were only informed about these CSR activities through the plates on the historic buildings. To regional officials, however, these contributions were highly visible and much appreciated. Small companies, by contrast, inform public directly of their CSR activity either directly (as in example of Food Festival), or through media.

Clusters and CSR in Tatarstan.

In July 2016 several dozen Tatarstan restaurant organized Food day, with entertainment and free food from the participating restaurants. When interviewed about their motives, they stated that together they hope to make Kazan “The Food capital of Russia”, spurring the interest in food tourism to the city. There are strong competitive forces between the companies, but collaborating in CSR projects allows them to achieve more than each firm can do alone, since not single restaurant can be attractive enough to draw tourists to the city. This situation closely relates to the notion of business clusters introduced by M. Porter by which he a geographical proximate group of interconnected companies and associated institutions in a particular field, linked by commonalities and externalities. Clusters are considered to increase the productivity with which companies can compete,

nationally and globally. Interestingly, while the notion of clusters is typically applied with regard to the main field of activity of the firm, it can also apply to their CSR activities.

For instance, many of largest Tatarstan companies invest substantial amounts in sports teams in various sports: large companies, such as Tatneft, Nizhnekamskneftehim, Kazanorgsintez and others sports teams in fields of soccer, hockey, basketball, water polo.

All these teams were a great success in both Russian and World competitions. Their success contributed to Kazan officially capturing the title of “sports capital of Russia”, and holding Universiade in 2013. Note that the companies themselves do not match the definition of M. Porter, since they do not belong to the same field. However, their CSR activities happened to belong to the same field and produced a cluster effect.

Conclusion.

We conclude from the existing literature that efficient engagement in CSR can help companies to survive in the long run, and especially so in the times of crises. However, CSR that does not match the overall strategy of the firm increases its risk of bankruptcy. This means that CSR must be analyzed from the efficiency, and not moral point of view. Corporate engagement in CSR is not a good in itself: its misuse can be harmful for social welfare, in particular if the company is hurt by it and must lay off its employees. In this situation, employees lose their income and CSR projects led by the company cease. It also has a potential for exacerbating the principal-agent problem due to the combination of managerial discretion in CSR issues and lack of accountability and transparency of this sphere. However, CSR can help build thus between the company and its stakeholders that can help company to survive, especially in times of crises. We found that both positive and negative sides of CSR are present in Russian CSR and in Tatarstan in particular. Russian economy has several peculiarities that are significant in CSR activities of companies. For instance, CSR is especially important in mono-cities. However, CSR of government corporations is questionable, since it provides the grounds of non-democratic redistribution of government funds. As more companies engage in CSR activities of the region, they can attain the Porterian cluster effect, even if they do not conform to the classic definition of cluster based on the same field of company business. This cluster effect can have a positive effect not only for companies participating in CSR activities, but on the regional development overall.

Литература

1. Roger A. Buchholz, «Corporate Responsibility and the Good Society: From Economics to Ecology», *Business Horizons* (July/August 1991).
2. Butler, H. N., & McChesney, F. S. Why They Give at the Office: Shareholder Welfare and Corporate Philanthropy in the Contractual Theory of the Corporation» 1999. *Cornell L Rev*, 84, 1195-1195.
3. Lee M. D. P. A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. *International journal of management reviews*, 2008. 10(1), 53-73.
4. Marinov B., & Heiman, B. Company law and corporate governance renewal in transition economies: The Bulgarian dilemma. *European Journal of Law and Economics*, 1998. 6(3), 231-261.
5. «Current Corporate Social Responsibility Disclosure Efforts by National Governments and Stock Exchanges» The Hauser Center website. URL: [http:// hausercenter.org/iri/wp-content/uploads/2011/08/CSR-DisclosuresUpdate-6-27-13.pdf](http://hausercenter.org/iri/wp-content/uploads/2011/08/CSR-DisclosuresUpdate-6-27-13.pdf) (дата обращения 12.03.2018).
6. How France's new sustainability reporting law impacts US companies, EY report.
7. Matthew Maguire, «The future of Corporate Social Responsibility Reporting» Boston University website, The Frederick S. Pardee Center for the Study. URL: [http://Dgf_jjÇJYf_>mlmj\]\\$\llh2"ooo&Zm&\]m'hYj\\]\]'Öd\]k*\(\(\)\)'\(\)HYj\\]\]AA11.pdf](http://Dgf_jjÇJYf_>mlmj]$\llh2) (дата обращения 12.03.2018).
8. Stanwick, P., & Stanwick, S. Corporate environmental disclosures: A longitudinal study of Japanese firms. *Journal of American Academy of Business*, 2006. 9(1), 1-7.
9. Guthrie, J., & Parker, L. D. Corporate social reporting: a rebuttal of legitimacy theory. *Accounting and business research*, 1989. 19(76), 343-352.
10. Tilt C. A., & Symes, C. F. Environmental disclosure by Australian mining companies: environmental conscience or commercial reality?. In *Accounting Forum* (Vol. 23, No. 2, pp. 137-154). 1999. Blackwell Publishers Ltd.
11. Peck, P. Sinding, K. 2003. Environmental and social disclosure and data richness in the mining industry. *Business Strategy and the Environment*, 2003. 12(3), 131-146.
12. Adams, C. A., Kuasirikun, N. A comparative analysis of corporate reporting on ethical issues by UK and German chemical and pharmaceutical companies. *European Accounting Review*, 2000. 9(1), 53-79.
13. Moerman, L., & Van Der Laan, S. Social reporting in the tobacco industry: all smoke and mirrors?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2005. 18(3), 374-389.
14. Tsang, E. W. A longitudinal study of corporate social reporting in Singapore: The case of the banking, food and beverages and hotel industries. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 1998. 11(5), 624-635.
15. Tilt, C. A. Corporate Responsibility, Accounting and Accountants. URL: <http://doi.org/10.1007/978-3-642-02630-0> (дата обращения 12.04.2018).
16. Frynas, J. G. The false developmental promise of corporate social responsibility: Evidence from multinational oil companies. *International affairs*, 2005. 81(3), 581-598.
17. Reinhardt, F. L., Stavins, R. N., Vietor. Corporate social responsibility through an economic lens. *Review of Environmental Economics and Policy*, 2008. URL: <http://doi.org/10.1093/reep/ren008> (дата обращения 15.04.2018).
18. Margolis, J. D., Elfenbein, H. A., Walsh, J. P. Does it pay to be good? A meta-analysis and redirection of research on the relationship between corporate social and financial performance. *Ann Arbor*, 2007. 328 p.
19. Duchin, R., Ozbas, O., Sensoy, B. A. Costly external finance, corporate investment, and the subprime mortgage credit crisis. *Journal of Financial Economics*, 2010. 97(3), 418-435.
20. 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), 425-445.
21. Chang Y. C., Hong H., Liskovich I. Regression discontinuity and the price effects of stock market indexing. *Review of Financial Studies*, 2014.
22. Eccles R. G., Ioannou I., Serafeim G. The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 2014. 60(11), 2835-2857.
23. URL:http://economictimes.indiatimes.com/articleshow/52488576.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst (дата обращения 12.03.2018).
24. URL <https://www.env.go.jp/earth/coop/eco-csrjapan/en/malaysia.html> (дата обращения 11.03.2018).
25. Porter M., Kramer M. R. Estrategia y sociedad. *Harvard business review*, 2006. 84(12), 42-56.

26. Apek prepared rating social responsibility of russian companies in june 2015, URL: http://www.apecom.ru/news/?ELEMENT_ID=1929 (дата обращения 15.04.2018).

Сведения об авторах

©**Авилова Вилора Вадимовна** – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: kaf_econ@mail.ru.

©**Ламберова Наталья Александровна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: kaf_econ@mail.ru.

Information about the authors:

©**Avilova Vilora Vadimovna** – Doctor of Economic Sciences, Professor, The Head of the Department of Economics, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: kaf_econ@mail.ru.

©**Lamberova Natalia Alexandrovna** –Candidate of Economics Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: kaf_econ@mail.ru.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316.4

И. Р. Ахмадуллин

МАГИСТРАЛЬНЫЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ЭЛИТЫ: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВНИ

Ключевые слова: бизнес – элита, социальный портрет, коррупция, санкции, легитимность, олигархия, государственные заказы, кризис, ротация.

С момента образования бизнес – элиты как самостоятельной социальной группы российского общества уже прошло около четверти столетия. За это время качественно и количественно изменился не только ее состав, но и сфера ее экономических и финансовых интересов, ее роль в политической жизни страны. Если с первой волной в ее состав вошли не только представители «комсомольской экономики» и номенклатура, но и «аферисты от бизнеса», то последующие изменения в социуме, изменения в нормативно – правовом поле, интеграция в мировую финансово-экономическую сферу привели к обновлению социального портрета предпринимателей и принятию цивилизованных правил игры. Хронологически, длительный период спекулятивной экономики сменился на годы подъема реального производства, спровоцированный крахом рубля, однако, последующий рост цен на энергоносители и сырье, особенно на углеводородное, «подсадил» страну на «нефтяную иглу», что вылилось в стагнацию экономики. Мировой кризис 2008 года ненадолго встряхнул собственников и лидеров блока, определяющего вектор развития финансово-экономической политики России, но ненадолго, вскоре все вернулось на свои места. Наряду с этим шли все усиливающиеся процессы «закошмаривания» бизнеса, а рост коррупции стал реально угрожать благополучию страны. Недавние события привели к тому, что даже диверсифицированный бизнес (разные виды в различных странах) не явился гарантией стабильности положения крупных предпринимателей – соотечественников. Уже в ближайшие годы следует ожидать больших потрясений в среде «нашей» оффшорной аристократии.

I. R. Akhmadullin

MAIN VECTORS OF BUSINESS ELITE DEVELOPMENT: FEDERAL AND REGIONAL LEVELS

Keywords: business elite, social portrait, corruption, sanctions, legitimacy, oligarchy, state orders, crisis, rotation.

Since the formation of the business elite as an independent social group of Russian society has already passed about a quarter of a century. During this time, not only its composition, but also the sphere of its economic and financial interests, its role in the political life of the country have changed qualitatively and quantitatively. If the first wave included not only representatives of the "Komsomol economy" and the nomenclature, but also "scammers from business" with its first wave, subsequent changes in the society, changes in the legal framework, integration into the global financial and economic sphere led to the renewal of the social a portrait of entrepreneurs and the adoption of civilized rules of the game. Chronologically, a long period of speculative economy was replaced by years of real production growth, provoked by the collapse of the ruble, however, the subsequent increase in prices for energy and raw materials, especially hydro-carbon, "planted" the country on the "oil needle", which resulted in economic stagnation. The global crisis of 2008 briefly shook the owners and leaders of the bloc, which determines the vector of development of Russia's financial and economic policy, but for a short while, everything has returned to its proper place. Along with this, there were all the increasing processes of "zakoshmarivaniya" business, and the growth of corruption really threatened the well-being of the country. Today, the depreciation of the national currency, the "Kremlin list" and many others. etc. led to the fact that even a diversified business (different types in different countries) was not a guarantee of the stability of the situation of large entrepreneurs-compatriots. In the coming years we should expect great shocks in the midst of "our" offshore aristocracy.

В начале 1990 – х годов в России, в условиях несовершенного законодательства, разрушения промышленно-хозяйственных связей и падения уровня жизни создались наиболее благоприятные условия для развертывания предпринимательской деятельности. Привилегированное положение в социальной структуре общества позволило определенной части партийной, советской и административной элиты конвертировать номенклатурный капитал в финансово – экономическую сферу. Власть обменивалась на собственность. К укреплению позиций крупных собственников привели, преимущественным образом, приватизационные процессы, в особенности – залоговые аукционы. Развернувшаяся приватизация государственной собственности привела к тому, что уже на начало 1997 года 60% промышленных предприятий страны находились в частной собственности [1]. Согласно данным Госкомимущества, 500 крупнейших приватизированных предприятий России с реальной стоимостью не менее 200 млрд. долларов были проданы за 7,2 млрд. [2, с. 58].

Также интенсивному росту их капитала в немалой степени способствовала сложившаяся система социальных сетей и связей. Большая часть финансового и сырьевого сектора рынка оказалась в руках бизнесменов федерального уровня, на региональном уровне в руки предприимчивых дельцов «упало» промышленное производство.

В сложившихся условиях не растерялась и часть выходцев из криминального мира и «теневики», взлету на высшие ступени социальной иерархии «self-made-man'ов» способствовал практически исключительно личный предпринимательский потенциал, но все эти группы представлены в бизнес – элите в меньшей степени, т.к. они де-факто находились на более низших стартовых позициях, нежели бывшая номенклатура.

К середине 1990 – х г.г. крупный бизнес накопил достаточно сил, что уже начал активно влиять на политические процессы в стране, – власть, по мнению многих наблюдателей переродилась в олигархию: «Переизбранный президент удовлетворил практически все их требования... Каждый получил то, что хотел. Кто приумножил собственность, кто получил новые льготы для контролируемых ими СМИ, кто вошел во власть» [3, с. 20].

Первый удар по, казалось бы, уже сложившейся в относительно стабильную социальную группу пришелся на 1998 год, когда рухнул финансовый рынок, который в большей степени затронул федеральный уровень бизнес – элиты, нежели региональный. Из старого со-

става предпринимательской верхушки 1993 г. в 2001 г. статус бизнес – элиты сумели сохранить только 15%. На начало нулевых наиболее влиятельной силой стал промышленный капитал. Кроме того, на передний план выдвинулись представители двух секторов экономики – топливно – энергетического комплекса и металлургии [4, с. 75].

Второй удар по бизнес – элите нанес приход к власти В. Путина, который недвусмысленно дал понять, что не потерпит оппозиционных СМИ, – это ознаменовалось разрушением медиахолдингов Березовского и Гусинского. Ходорковский получил реальный срок. Объявленная президентом политика «равноудаления олигархов» по сути означало дилемму: поддержать власть или уйти в тень. Если в эпоху Ельцина бюрократия перераспределяла в основном «ничью» – государственную собственность, то вскоре, убедившись в могуществе института частной собственности, она повела борьбу как за нераспределенную государственную, так и частную собственность [5, с.90]. В таких условиях наиболее активная часть предпринимательской верхушки спешно диверсифицировала бизнес, вложившись в акции как отечественных, так и зарубежных предприятий, увеличила вывоз активов за границу с целью обезопасить свои компании от непредвиденных шагов властей в их отношении. Процессы получения гражданства иностранных государств также усилились в среде собственников. Необходимо заметить, что наряду с процессами оффшоризации бизнеса, в эпоху президента Путина – Медведева одновременно с ростом мировой экономики наблюдалась тенденция к увеличению цен на углеводородное сырье, – это позволило большей части крупного бизнеса, особенно занятых в сфере топливно-энергетического комплекса увеличить свои состояния на порядок. Связанное с этим повышение уровня общего потребления россиян позволило и региональной бизнес – элите, в большей степени ориентированной на производство товаров потребления, нарастить капиталы.

В нулевых, в условиях, когда в руках центральной власти (это частично верно и в отношении регионов) аккумулируется достаточно много средств, все большую роль в обогащении современных бизнесменов, приближенных к власти стал играть такой институт, как система государственных заказов. Например, журнал «Forbes» регулярно публикует рейтинг компаний и их владельцев, из года в год получающих самые крупные государственные заказы в России [6]. В списки входят несколько организаций, получивших наибольшее количество

средств, направленных за последние годы на выполнение госконтрактов, либо через госкорпорации. Среди них: холдинг «Стройгазконсалтинг», получивший за 4 года госпоярдов на сумму 728 млрд. рублей, «УГМК – Холдинг», Трубная металлургическая компания и Группа «Синара». Самым главным «другом» бюджетных проектов издание называет занявшим 1 место топ, миллиардера Аркадия Ротенберга (сумма госконтрактов 889 млрд. рублей). Согласно выводам издания, короли госзаказа могут сейчас уверенно смотреть в будущее. Президент, акцентируя внимание на развитии инфраструктуры, обещает «десятилетку большой стройки». Лишь на строительство дорог до 2020 года государство потратит 20 трлн. рублей. В свою очередь, правительство готово инвестировать в строительство трубопроводов более 350 млрд. рублей во избежание «топливных кризисов». Грандиозны и планы государственных монополий: «объем инвестиционного бюджета ОАО «РЖД» только на 2012 год был запланирован в размере 428,4 млрд. рублей. В свою очередь «Газпром» реализовывал на 2012 – 2013 годы инвестиционную программу на сумму 4 млрд. долларов [6].

Одобренный Госдумой т.н. «закон Тимченко», заключающийся в том, что бизнесмены, из – за объявленных в отношении их ограничительных мер были вынуждены вернуться в нашу страну и вследствие этого пострадали в финансовом плане, смогут теперь смело объявлять себя резидентами каких угодно государств и платить налоги по ставкам, действующим на их территории, т.е. освобождающий подпавших под западные санкции российских бизнесменов от уплаты налогов на доходы, полученные за рубежом, подтверждают факт, что самые богатые россияне, как и раньше, получают основную прибыль через оффшоры, – считает издание «Московский комсомолец» [7].

Если мировой кризис 2008 года и пошатнул позиции крупных собственников (многих спасло само государство, выделив тогда на стабилизацию рынка огромные средства.), то сегодняшний кризис несет за собой непредсказуемые последствия для бизнес – элиты и это не связано лишь с падением цен на углеводородное сырье, совпавшее по временному интервалу с «крымской весной».

По всей видимости данный, уже четвертый удар, связанный с внешнеполитической деятельностью российского государства (присоединение полуострова Крым по результатам референдума, неоднозначная позиция по непризнанным ЛНР и ДНР, военная кампания в Сирии и т.д.), приведший к поэтапному введению санкций в отношении нашей страны, от-

дельных лиц и компаний, будем иметь далеко идущие последствия для российской бизнес-элиты. Необходимо констатировать тот факт, что «наша» оффшорная аристократия с большим страхом смотрит в будущее. В 2018 году американская администрация должна представить в Конгресс детальный доклад с «информацией о самых влиятельных российских олигархах», об их отношениях с властью, о фактах коррупции, размерах состояний и источниках доходов. По итогам должен быть разработан законопроект, масштабы которого выходят далеко за рамки тех мер, которые до настоящего времени принимались против нашей страны. Беспрецедентным проверкам подвергнутся не только самые богатые россияне, но и члены их семей, а также все те, кто занимается с ними бизнесом на Западе [8]. По мнению А. Красовского, бывшего руководителя предвыборного штаба Михаила Прохорова: «... скорее всего, все их бизнесы будут заблокированы в США, и все их долларовые счета будут заблокированы. Все их активы в долларах повсеместно тоже будут каким-то образом заблокированы. Начнется целая серия огромная судов. Большинство из которых они проиграют. И у меня есть ощущение, вернее по тем разговорам, которые эти люди ведут, по той панике, которая сейчас царит внутри этой первой тысячи русского «Форбса», а это прям настоящая паника, поверьте... Эти санкции коснутся не только самих бизнесменов, не только людей, близких к управлению и непосредственно к Путину, но также их семей и их детей. Это будут санкции, которые будут касаться денег, образования, проживания, виз и т. д.» [9].

Эти удары по ярким представителям оффшорной аристократии непосредственно отражаются на рейтинге богатейших людей России. В составе бизнес – элиты происходят как качественные, так и количественные изменения. Это связано не только с экономическим «штормом» 2008 и кризисом 2014 г.г., нестабильностью в банковском секторе, падением цен на энергоносители, но и с физическим старением собственников, с включением в их ряды детей и т.д. В этой связи интересно проанализировать социальный портрет бизнесменов образца 2007 и 2017 г.г., опираясь на рейтинг журнала «Форбс» (в нашу выборку попали 100 представителей вверху списка) [10, с. 17; 11].

Средний возраст российских миллиардеров на момент изучения составлял 47 лет (2008), – 54,4 (2017). Самым молодым членам сотни было по 36 лет, самому старшему – 64, – в 2017 г. 32 и 78 соответственно. Если в возрастном интервале от 40 до 50 лет было сосредоточено наибольшее число миллиардеров, то в

2017 году произошло смещение на несколько лет вперед. Если основу исследуемой бизнес – элиты в 2007 году составляли люди старой формации, заработавшие свои капиталы после распада Советского государства, то сегодня появились представители ИТ–технологий (в частности Павел Дуров). За минувшие 10 лет в сотне появилось 40 новых персон, соответственно столько же и выбыло. В списке миллиардеров появились люди, не замеченные в богатстве во времена ельцинского правления: Тимченко, братья Ротенберги, Шамалов, которые по некоторым данным, считаются приближенными к кругу высшего руководства России [12].

Состояние 60 % представителей рейтинга достигало равно/свыше 1,000 млн. долл., в 2017 г. таких стало 96 %. Однако, при этом необходимо отметить, что бизнес – элита в целом «обеднела», если считать их благосостояние в конвертируемой валюте, ввиду того, что с 2014 года произошло падение курса рубля практически вдвое. Если общее состояние за 2007 год достигало 337320 млн. долл., то в 2017 году оно составило 303650 млн. долл. Результаты исследования показали, что абсолютное большинство миллиардеров состояли в браке, как и сегодня, при этом детность в 2007 г. варьировалась от 0 до 6, в 2017 г. – от 0 до 10. «Отличился» в этом списке Роман Авдеев, за которым числится 23 детей, из них – 19 приемных. Как замечают исследователи, высшее образование есть у абсолютного большинства миллиардеров, при этом число лиц, получивших второе высшее образование и ученую степень, составляет примерно треть [10, с. 19]. Подавляющее большинство представителей бизнес – элиты родилось в городах, из них – более 20% в Москве.

Интересным представляется то обстоятельство, что в список ТОП-100 оказались несколько представителей из Татарстана. Следует отметить, что при сравнении рейтингов 2003 и 2017 г.г. крупных бизнесменов Республики Татарстан, также произошла значительная ротация: в первой пятидесятке лидеров появились люди из нижних ярусов, из верхних вниз (при этом 19 человек остались в сотне рейтинга 2017 года) переместились 36 (72%) человек по различным причинам, - из них погибли и умерли 5 человек, двое – закрыли свое дело. Также, как и в федеральном рейтинге появились представители богатых региональных «династий». Например, «Бизнес – онлайн» пишет: «... в ТАИФе произошла историческая смена вех: Владимир Бусыгин покинул пост председателя ПАО «Нижнекамскнефтехим». 68 – летний патриарх нефтехимии Татарстана решил уйти на заслуженный отдых, которому он, как говорят, намерен предаться поближе к семье, пустившей корни в Швейцарии. С 8-й позиции в рейтинге Бусыгин опустился пока на 16-ю строчку, но с прогнозом дальнейшего снижения. Его место в НКНХ занял 41-летний Руслан Шигабутдинов, возглавляющий наблюдательный орган и на «Казаньоргсинтезе». Мы уже не раз писали, что Шигабутдинову – младшему прочат большое будущее в системе ТАИФа, прыжок с 57- го на 50-е место эксперты считают только началом нового этапа его карьеры. Вообще, термин «принцы», без которого не обойтись, к примеру, при анализе китайской политической элиты, становится все актуальнее и для Татарстана. Старые боги уступают место в пантеоне новой поросли молодых и перспективных. Насколько удачным окажется транзит, покажет время» [13].

Литература

1. Крыштановская О.В. В чьих руках собственность // Аргументы и факты. 1997. №5 (860); Наумова Т.В. Рыночные реформы в российском измерении // Социологические исследования. 1998. №1. С.54-60.
2. Кива А.В. Российская олигархия: общее и особенное // Общественные науки и современность. 2000. №2. С.18-28.
3. Перегудов С.П. Корпоративный капитал в российской политике // Политические исследования. 2000. №4. С. 71-78.
4. Ахмадуллин И.Р. Становление бизнес–элиты в современном российском обществе. Дисс... канд. социологических наук. Казань, 2005. 204 с.
5. 10 «друзей Путина» королей госзаказа. URL: <https://ura.news/news/1052140318> (дата обращения 28.12.2017).
6. «Друзьям Путина» дали «добро» на уход в оффшоры. URL: <http://www.mk.ru/economics/2017/03/26/druzyam-putina-dali-dobro-na-ukhod-v-ofshory.html> (дата обращения 18.10.2017).

7. Новые санкции США против России: когда ждать падения рубля <http://www.mk.ru/economics/2018/01/03/novye-sankcii-ssha-protiv-rossii-kogda-zhdad-padeniya-rublya.html>
URL: <https://echo.msk.ru/programs/personalno/2120980-echo/> (дата обращения 18.12.2017).
8. Шаповалов С.Н. Российская бизнес-элита в социально-демографическом измерении // Общество: социология, психология, педагогика. 2015. № 4. С. 16-19; 200 богатейших бизнесменов России 2017 года. URL: http://www.forbes.ru/rating/342579-200-bogateyshih-biznesmenov-rossii-2017#all_rating (дата обращения 21.01.2018).
9. Кирилл Шамалов стал самым молодым российским миллиардером в рейтинге Forbes. URL: <http://www.forbes.ru/news/317857-shamalov-stal-samym-molodym-rossiiskim-milliarderom-v-reitinge-forbes> (дата обращения 18.12.2017).
10. Топ-100 деловой элиты: возвращение «молочного короля» и «принц» ТАИФа на авансцене. URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/359364> (дата обращения 11.02.2018).

Сведения об авторе:

© **Ахмадуллин Ильдар Равильевич** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация. e-mail: ahm77@mail.ru.

Information about the author:

© **Akhmadullin Ildar Ravilievich** – candidate of sociological Sciences, associate professor of the chair of social and political conflictology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, e-mail: ahm77@mail.ru.

УДК 316.4

Р. И. Зинурова, А. Р. Тузиков, Л. З. Фатхуллина, С. А. Алексеев

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВОВ И ФАКТОРОВ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ВЛИЯНИЕ НА ВЫБОР ВУЗА АБИТУРИЕНТАМИ

Ключевые слова: высшее образование, мотив выбора вуза, абитуриенты, профессия, конкурентоспособность, модернизация, социальное самочувствие.

*На сегодняшний день рынок высшего образования в РФ можно считать сформировавшимся. Перед вузами стоит основная задача – привлечь «качественных» студентов. Выполнение этой задачи невозможно без проведения социологических исследований, направленных на выявление мотивов и поведения потенциальных студентов в момент принятия решения о выборе вуза и конкретной специальности. Одновременно, необходимо учитывать, что важнейшим результатом деятельности университета в модели 3.0. является не просто образование, но менеджмент карьеры студентов в формате *lifelong learning*. Руководители вузов должны налаживать связи с абитуриентами и их родителями; им важно знать, кто оказывает влияние при выборе вуза; какие специальности и профессии востребованы на рынке труда и т.д. То есть учебное заведение предлагает различные образовательные услуги, потребители, в свою очередь, оценивают их качество, что в конечном итоге влияет на удовлетворенность учебной. Ключевыми задачами исследования являлись: поведение абитуриентов в ситуации выбора вуза, определение степени удовлетворенности студентов различными аспектами учебного процесса, выявление факторов достижения успеха и планы студентов на будущее.*

INVESTIGATION OF MOTIVES AND FACTORS AFFECTING INFLUENCE ON ELECTION OF THE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Keywords: higher education, the motive for choosing a university, entrants, a profession, Competitiveness, modernization, social well-being.

*To date, the market for higher education in Russia can be considered formed. The main task before universities is to attract «quality» students. This task is impossible without carrying out sociological research aimed at identifying the motives and behavior of potential students at the time of making a decision about choosing a university and a specific specialty. At the same time, it is necessary to take into account that the most important result of the university's activity in the model 3.0. is not just an education, but the management of students' career in the format of *lifelong learning*. Leaders of universities should establish links with applicants and their parents; It is important for them to know who influences the choice of the institution; what specialties and professions are in demand on the labor market, etc. That is, the educational institution offers various educational services, consumers, in turn, evaluate their quality, which ultimately affects the satisfaction with studies. The key objectives of the study were: the behavior of applicants in the situation of choosing a university, determining the degree of students' satisfaction with various aspects of the educational process, identifying factors for achieving success, and plans for future students.*

Мотив выбора вуза и, соответственно, будущей профессии выступает предметом многочисленных социологических исследований. На официальных страницах вузов приводится много информации для абитуриентов: рейтинги вузов по направлениям подготовки, о стоимости обучения, о трудоустройстве выпускников, по карьерному консультированию, профориентации, про образование за рубежом и т.д.

Обучение в университете и университетская среда – социальный лифт для большинства студентов и возможность качественной жизни. При поступлении в вуз кого-то интересует

учебная программа, для кого-то важным является содержание программы обучения или статус учебного заведения. Есть абитуриенты (и их родители), которых интересует только комфортность обучения: наличие современных лабораторий и оборудования, благоустройство общежитий, хорошая инфраструктура и прочее.

Эксперты при выборе вуза советуют обращать внимание на следующее[1]:

1. Рейтинг учебного заведения.

2. Наличие партнерских отношений с зарубежными вузами.

3. Комфортность.

4. Профессорско-преподавательский состав, структура университета.

Специалисты по карьерному консультированию, профориентации и коучингу советуют акцентировать внимание на[2]:

1. Статус вуза.

2. Ориентация на науку или практику.

3. Расположение.

4. Возможность международных стажировок.

5. Студенческая жизнь.

6. Атмосфера.

7. Если это сильный вуз, сильна ли там интересующая вас специальность.

8. Трудоустройство выпускников после завершения учебы.

9. Нагрузка и халява.

10. Возможность получения двух дипломов.

Университет мирового класса сегодня устроен и зиждется на трех основаниях: это обильные ресурсы, это таланты, и это современная, эффективная система управления [3]. В условиях существующих демографических проблем, возросла конкуренция между вузами не только за количество абитуриентов, но и за их «качество», под которым понимаются талант, способности и углубленные знания.

Для выявления мотивов выбора вуза абитуриентами было проведено социологическое исследование, выборочная совокупность составила 1306 человек. Как показало исследование, основные причины выбора вуза преимущественно рациональны и связаны с будущим трудоустройством – выбор определенной специальности, к которой абитуриент испытывает интерес и возможность получить качественное образование. Важным фактором при выборе вуза остаются также советы родителей, родственников, знакомых, друзей, которые уже учатся в вузе, рейтинга вуза. Привлекательным для абитуриентов является и наличие военной кафедры (табл.1).

Таблица 1 – Мотив выбора вуза

| | |
|---|---------|
| Университет расположен близко к дому | 5,59 % |
| Здесь можно получить качественное образование | 26,71 % |
| Посоветовали родители, родственники, знакомые | 19,72 % |
| Здесь есть специальность, которая меня интересует | 40,68 % |
| Учиться в КНИТУ престижно | 11,49 % |
| После окончания можно легко трудоустроиться | 9,94 % |
| Здесь умеренная плата за обучение | 5,43 % |
| Сюда поступали или уже учатся друзья | 13,35 % |
| Здесь есть военная кафедра | 14,13 % |
| Сюда легко поступить | 16,30 % |
| У вуза высокий рейтинг | 13,28 % |
| Есть примеры успешной карьеры выпускников вуза | 7,45 % |
| Здесь учились мои родители | 2,64 % |
| Затрудняюсь ответить | 8,85 % |
| Другое | 3,34 % |

Ведущими источниками информации необходимой при поступлении в вуз являются информационные материалы, размещенные на официальном сайте и материалы приемной комиссии. Также важным каналом получения информации является обмен информацией с друзьями и ровесниками. Обращает на себя внимание относительно низкая эффективность тра-

диционных мероприятий типа «Дня открытых дверей» (9,6 %). Полученные эмпирические данные указывают на необходимость совершенствования информационно-коммуникационных каналов вуза, задействованных в приемной кампании (проведение Дня открытых дверей, работа представителей вуза в школах, колледжах и т.д.) (рис.1).

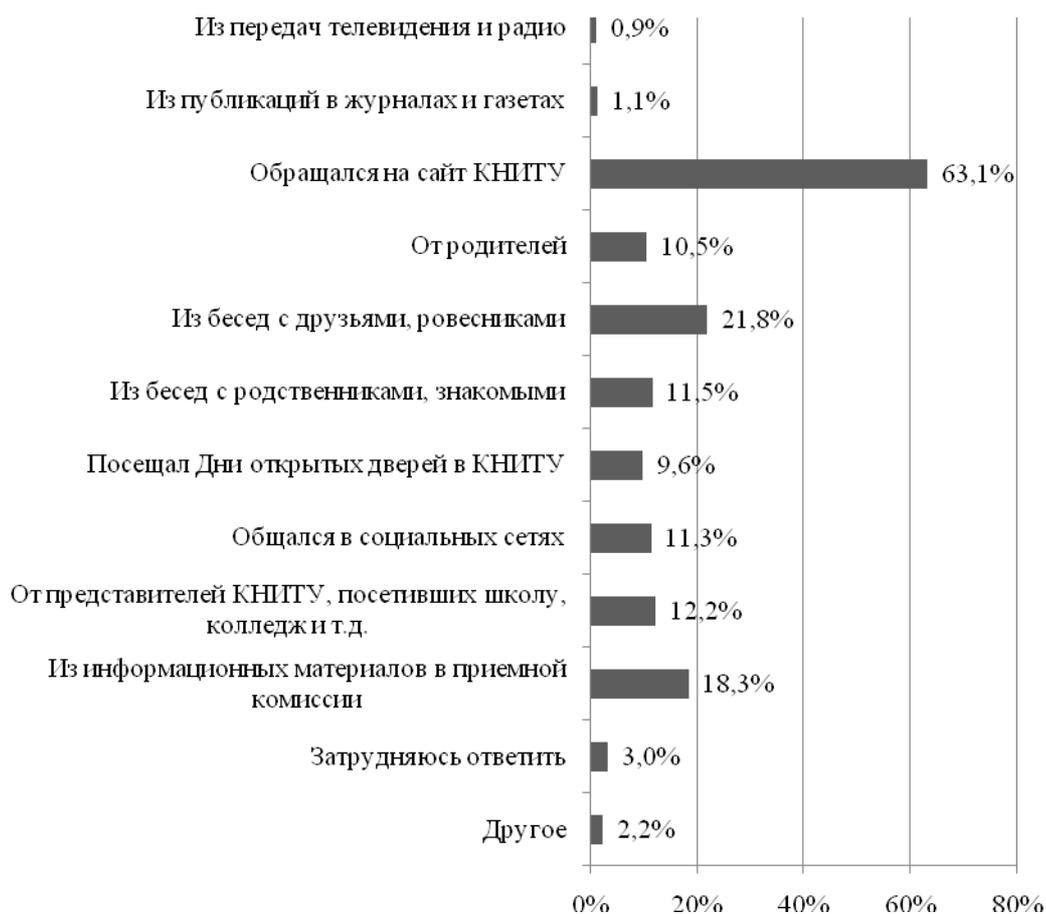


Рис. 1 – Основные источники информации при поступлении в вуз

Как видим, официальный сайт вуза является основным источником информации для студентов и их родителей (63,1 %). В последние годы наблюдается рост образовательной миграции и увеличение количества иностранных студентов. Поэтому сайт вуза является не только источником информации для студентов, но и эффективным методом рекрутинга. Однако наполнение сайта и его разделов должно быть информативным и интересным для потенциальных студентов. В работе «Электронная интернационализация: англоязычные интернет-ресурсы российских университетов» говорится о том, что «...российские университеты обладают технически продвинутыми сайтами. Однако их содержательное наполнение на английском языке (контент) оставляет желать лучшего. Управление контентом – основная проблема в создании и поддержке Интернет-ресурсов вузов» [4]. Следовательно, необходимо «усилить» данный компонент.

Можем отметить, что в современных условиях использование в профориентационной деятельности только информационного подхода (агитация, беседы и т.д.), недостаточно. Необходимо использовать диагностико-

консультационный, развивающий, активизирующий информационный подходы в совокупности. Приветствуется использование наряду с традиционными методами, инновационные (рекрутинговые агентства, социальные сети (Facebook, Twitter, YouTube)). Социальные сети на сегодняшний день являются одним из самых популярных сервисов, используемых для коммуникации. Они позволяют решать широкий круг задач в области профориентации. Социальные сети (socialnetworkingservice) представляют собой интерактивный многопользовательский интернет-сайт, контент которого наполняется его посетителями с возможностью указания информации об отдельном человеке, по которой аккаунт пользователя смогут отыскать участники в Интернете [5].

Очень важно, чтобы различные направления работы и соответствующие методы не противоречили, а наоборот, взаимно дополняли друг друга. Также при выборе вуза принимают участие следующие социальные институты (табл.2) [6]:

Таблица 2 - Социальные институты, которые могут принимать участие в профессиональном самоопределении

| Прямое воздействие | Опосредованное воздействие |
|--|--|
| 1. Семья 2. Школа 3. Профессиональные учебные заведения 4. Работодатели 5. Психолого-педагогические (или реабилитационные) центры, службы занятости. | 1. СМИ; 2. Органы власти; 3. Общественные организации; 4. Армия; 5. Правоохранительные организации; 6. Медицинские учреждения; 7. Религиозные организации. |

Помимо источников информации, для абитуриентов интересно содержание будущей

профессии, ее востребованность на рынке труда и проходные баллы по ЕГЭ (рис.2).

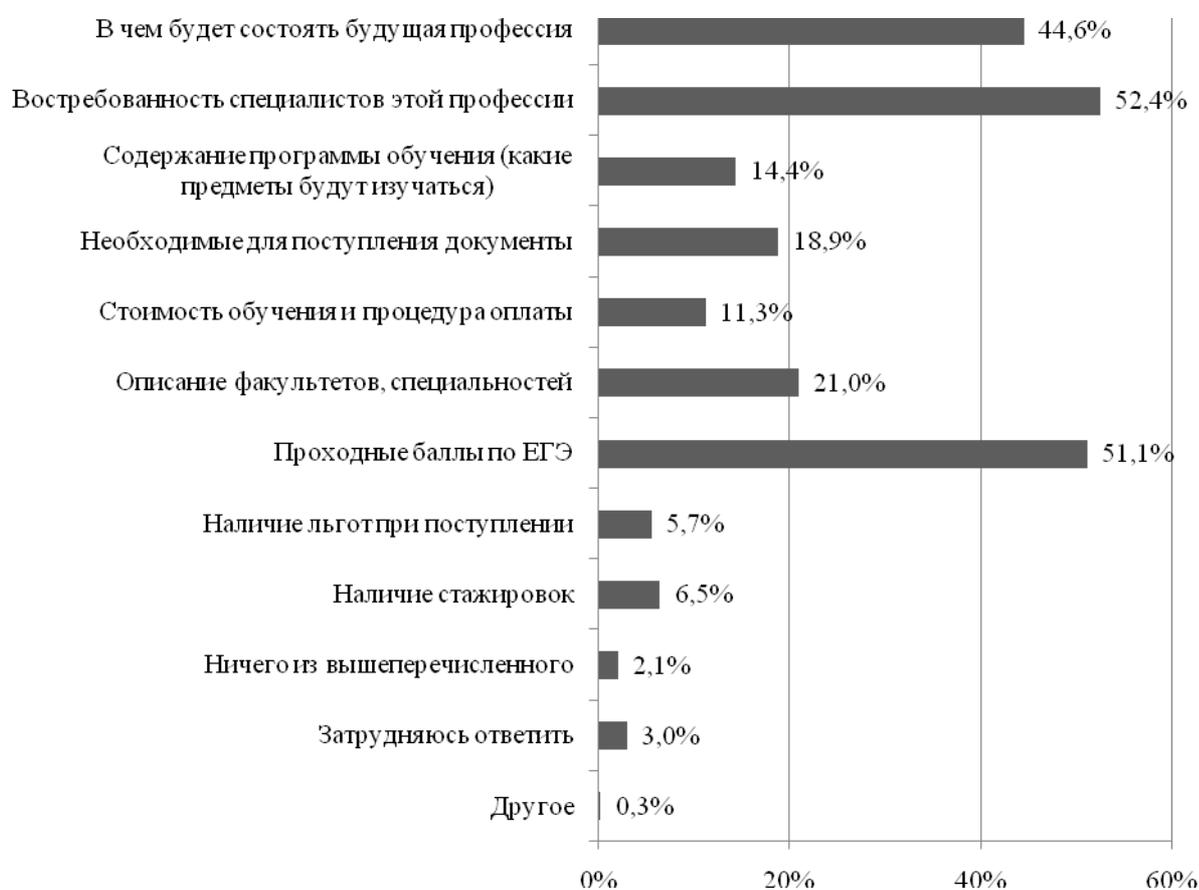


Рис. 2 – Наиболее востребованная у абитуриентов информация

Наше исследование подтвердило мнение о том, что ведущую роль в определении эффективности деятельности вуза играет рынок труда, где трудоустраиваются его выпускники. Уже до поступления в университет, студент (родители) анализируют рынок труда и обращают внимание на востребованные и высокооплачиваемые профессии. В этом отношении именно успех выпускников на рынке труда яв-

ляется показателем правильности избранной стратегии учебного процесса [7].

Участие в различных олимпиадах не является определяющим фактором, на которые ориентируются абитуриенты при поступлении. Как показало исследование, получить преимущества при поступлении в вуз за счет участия в различных олимпиадах рассчитывала лишь 1/5 опрошенных (рис.3).

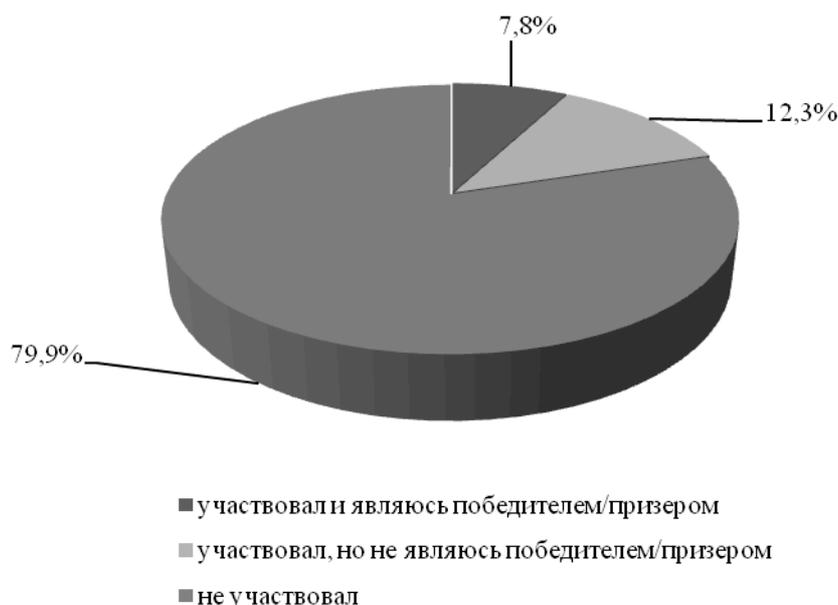


Рис.3 – Участие в олимпиадах для поступления

Безусловно, большинство абитуриентов ориентированы на модель подачи своих документов сразу в несколько вузов, что подтверждают полученные данные. В тоже время, заслуживает внимание и тот факт, что 38 % поступивших рассматривали КНИТУ в качестве единственного приоритета для поступления.

При этом отметим, что абитуриенты, которые при выборе вуза изначально ориентировались на качественное образование и «конкретную» специальность, не разочарованы и при возможности повторного выбора не изменили бы своего решения (рис.4).

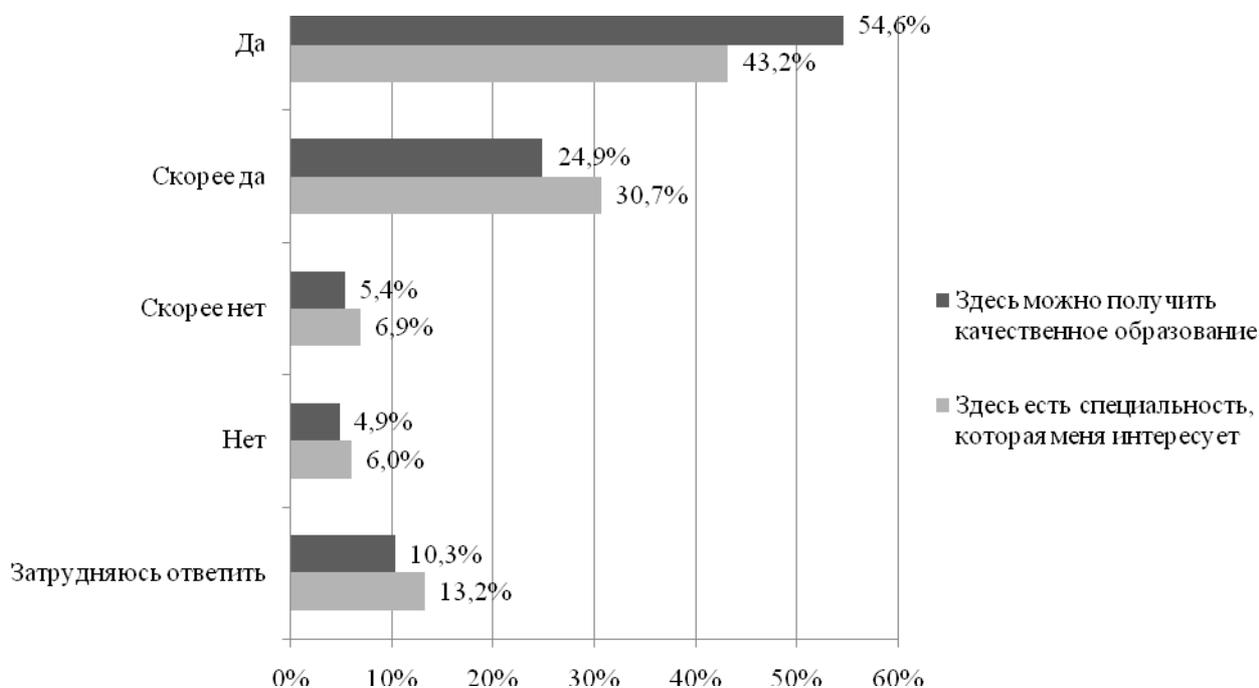


Рис. 4 – Взаимосвязь возможности повторного выбора вуза и мотива поступления

Готовность повторить выбор вуза указывает на осознанный и обоснованный выбор

университета. Это отрадный факт говорит о том, что данная группа абитуриентов ориенти-

ривалась на будущую профессию и свое призвание, совершал свой выбор независимо от ожиданий родителей и близкого окружения. Можем сделать вывод, что студент удовлетворен выбором и учебой. Главное в данной ситуации, чтобы «уровень удовлетворенности» не снижался в зависимости от курса обучения.

Подтверждают данные предположения ответы на следующий вопрос анкеты. У сту-

дентов-первокурсников на данный момент сложился благоприятный настрой по отношению к вузу, который выражается в позитивных ответах на вопрос «С каким настроением Вы идете утром в университет?». Об этом свидетельствуют ответы 84,9 % студентов. Доля студентов попадающих в «зону риска», испытывающих дискомфорт невелико (10 %) (рис.5).

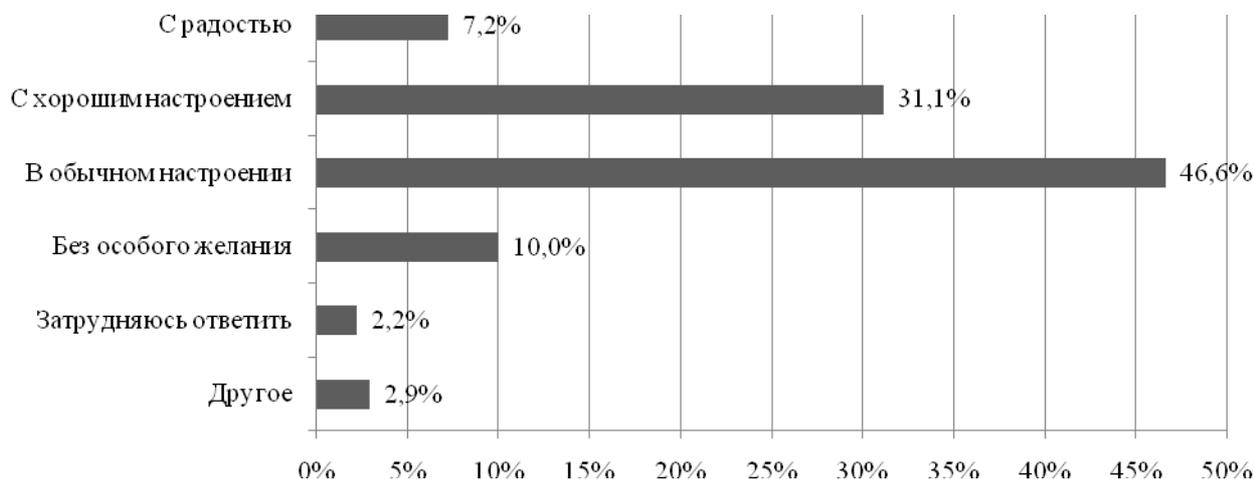


Рис. 5 – Настрой студентов при посещении вуза

В ближайших планах молодежи достижение материального благополучия и достатка, карьерного роста, создание семьи и получение

качественного образования. Традиционно достижение материального благополучия и достатка являются ведущими (рис.6).



Рис.6 – Планы молодежи (на ближайшие 10-20 лет)

Как видим, 22,8 % студентов-первокурсников имеют планы создания собственного бизнеса. Это не так мало, учитывая, что реально способны выстроить серьезный

успешный бизнес в среднем не более 5 % населения страны. Это такой же талант, как и в спорте высших достижений, и в искусстве, и в науке. Однако, учитывая значимость малого и

среднего технологичного бизнеса, необходимо развивать и поддерживать стремление студенчества к построению собственного бизнеса, прежде всего как формы самозанятости.

Наиболее полно отражают социальное самочувствие молодых людей их ожидания и

настроения (рис.7). Это важно, когда речь идет о самочувствии молодежи и, особенно группы «студенчество», так как она в силу возрастных и психологических особенностей больше других восприимчива к переменам, происходящих в обществе.

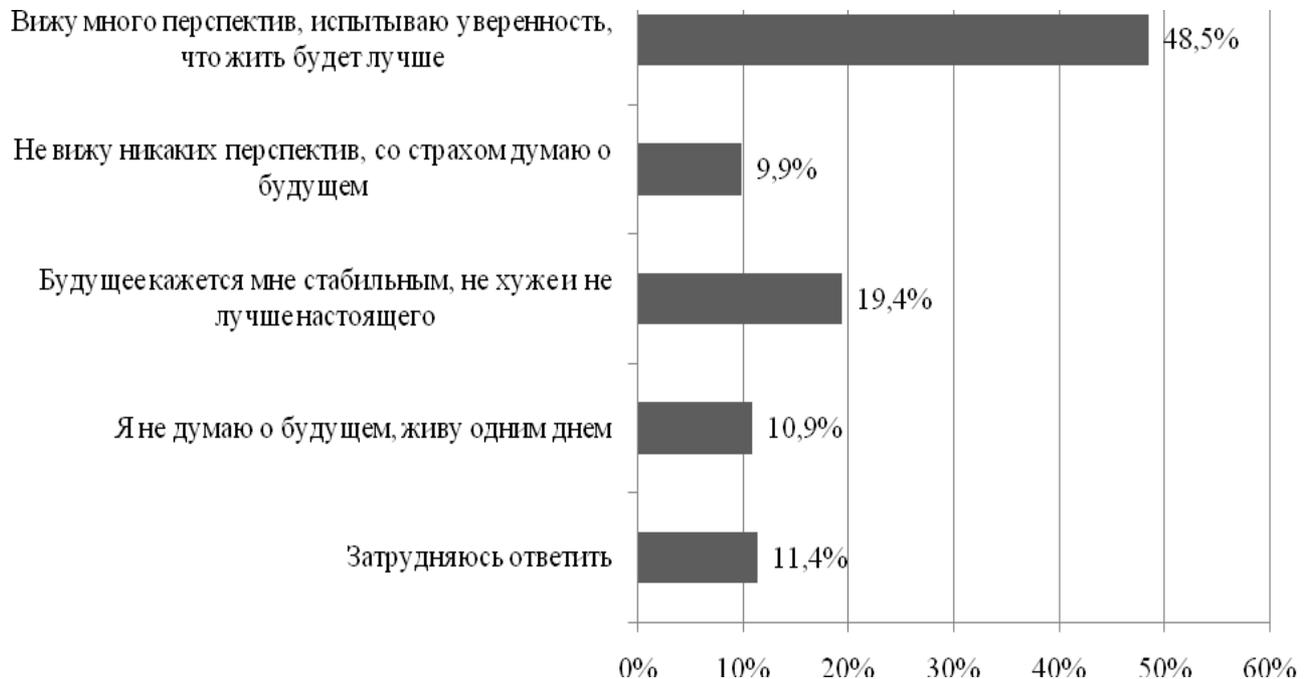


Рис. 7 – Представление своего будущего

Как видим, большинство опрошенных (67,9 %) верят «в светлое будущее» и надеются на стабильность. В целом исследование молодежи показало, что студенты, довольные выбором вуза, в дальнейшем высоко оценивают учебный процесс, работу преподавателей, видят в своем будущем широкие перспективы, испытывают относительно него оптимистиче-

ские чувства и удовлетворены жизнью в целом. Вызывает тревогу доля тех, кто «не думает о будущем, живет одним днем». Подобный настрой детерминирует сиюминутность поведения, отказ от долговременных жизненных стратегий, от планирования профессиональной и деловой карьеры.

Литература

1. Трегубова Е. «Мои университеты». 4 совета, как выбрать вуз в России или за рубежом URL: <http://www.aif.ru/society/education/45727> (дата обращения 27.01.2018).
2. Гомберг Н. 10 пунктов, на которые стоит обратить внимание, выбирая вуз <http://www.plan-b.msk.ru/blog/22/> (дата обращения 27.06.2017).
3. Галажинский Э.В. Как будет меняться управление университетами // Университетское управление. – 2016. №101 (1). С. 6.
4. Timofeev I.N., Mahmutov T.A., Chimiris E.S., Teslja A.L., Kuznecova A. Ju. Jelektronnajainternacionalizacija: anglojazychnye internet-resursyrossijskihuniversitetov. 2015. No.24. URL: <http://russiancouncil.ru/digital-universities#brief> (дата обращения 04.02.2018).
5. The Facebook Classroom: 25 Facebook Apps That Are Perfect for Online Education. URL: <http://www.collegedegree.com/library/conege-life/15-facebook-apps-perfect-for-online-education> (дата обращения 06.02.2018).
6. Фатхуллина Л.З. Специфика позиционирования социально-экономического профиля подготовки в процессе профориентационной деятельности в техническом вузе: монография. Казань: Изд-во КНИТУ, 2016. С.114-115.
7. Эфендиев А.Г. Маркетинговая активность вуза на рынке образовательных услуг и рынке труда // Российский экономический журнал. 2004. № 8. С.56-62.

Сведения об авторах:

©**Зинурова Раушания Ильшатовна**—доктор социологических наук, профессор, директор Института управления инновациями, зав. каф. менеджмента и предпринимательской деятельности, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, rushazi@rambler.ru.

©**Тузиков Андрей Римович**—доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой государственного, муниципального управления и социологии, декан факультета промышленной политики и бизнес-администрирования, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, an.tuzikoff@yandex.ru.

©**Фатхуллина Лилия Зинуровна**—кандидат социологических наук, зав. лаб. «Инновации в подготовке кадров по ПНР», Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: lialfa@rambler.ru.

©**Алексеев Сергей Анатольевич**—кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и социологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, alekseyev75@mail.ru.

Information about the author:

©**Zinurova Raushanya Ilshatovna** – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Director of Institute of Innovation Management, The Head for the Department of Management and Entrepreneurship, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: rushazi@rambler.ru.

©**Tuzikov Andrey Rimovich** – Doctor of Sociology, Professor, head. Department of State, Municipal Management and Sociology, Dean of the Faculty of Industrial Policy and Business Administration, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, an.tuzikoff@yandex.ru.

©**Fatkhullina Liliya Zinurovna** – Candidate of Sociological Sciences, Head. lab. «Innovations in the training of personnel in the NDP» , Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: lialfa@rambler.ru.

©**Alekseev Sergey Anatolevich** – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of State, Municipal Management and Sociology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, alekseyev75@mail.ru.

УДК 316.42

В. В. Иванова

БАЗОВАЯ ДОСТУПНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Ключевые слова: государственная поддержка, предпринимательство, субъект малого предпринимательства.

Все страны заинтересованы в развитии предпринимательства. Увеличение доли малых предприятий приводит к росту основных экономических показателей, что в итоге сказывается на качестве жизни населения. Малые предприятия могут быстро реагировать на изменения на рынке и быстро перестроиться на меняющиеся потребности людей. В программе социального и экономического развития страны до 2020 года, принятым Правительством РФ, включены положения, в которых предусматривается поддержка малого и среднего предпринимательства. Предоставление помощи упрощает запуск «своего бизнеса», бюрократические процедуры, некоторым предпринимателям предоставляются налоговые льготы и т.д. В статье проанализированы политические цели и принципы государственной поддержки в Республике Татарстан, а также раскрываются основные критерии и условия предоставления государственной поддержки.

V. V. Ivanova

BASIC AVAILABILITY OF GOVERNMENT SUPPORT ENTREPRENEURSHIP IN RUSSIA

Key words state support, entrepreneurship, small business entity.

All countries are interested in the development of entrepreneurship. An increase in the share of small enterprises leads to an increase in basic economic indicators, which ultimately affects the quality of life of the population. Small businesses can quickly respond to changes in the market and quickly adapt to the changing needs of people. The program of social and economic development of the country until 2020, adopted by the Government of the Russian Federation, includes provisions that support small and medium-sized businesses. Providing assistance simplifies the launch of "their business", bureaucratic procedures, some entrepreneurs provide tax incentives, etc. The article analyzes political goals and principles of state support in the Republic of Tatarstan, as well as reveals the main criteria and conditions for granting state support.

Малый бизнес в Российской Федерации, будучи новым экономическим явлением 25 лет назад, на сегодняшний день сформировалось и является значимым методом ведения предпринимательской деятельности.

В России сектор малого предпринимательства сконцентрирован в основном в сферах торговли и обслуживания населения, что обуславливает социальную направленность такого вида предпринимательства и заинтересованность власти в уменьшении барьеров такой поддержки, но тем самым повышая ее эффективность.

В соответствии с Законом о развитии предпринимательства в России государственная поддержка представляет собой совокупность действия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и функционирование инфраструктуры поддержки малого

предпринимательства, направленных на реализацию мероприятий поддержки, установленных федеральными, региональными и муниципальными программами развития малого предпринимательства [5, с.63].

Так согласно ч. 2 ст. 14 Закона о развитии предпринимательства субъектам малого предпринимательства для получения государственной поддержки необходимо подать заявление и представить документы, подтверждающие их соответствие определенным условиям [1].

Стоит отметить, что доступность государственной поддержки во многом определяется устанавливаемыми условиями для участия для прохождения конкурса на получение государственной поддержки.

На региональном уровне, а именно в Республике Татарстан для участия в конкурсе на получение государственной поддержки установлен порядок отбора субъектов малого

предпринимателя [2]. Для отбора в участие субъектам МСП необходимо соответствовать требованиям Федерального законодательства в области развития и поддержки малого предпринимательств.

В силу статьи 4 Закона о развитии малого предпринимательства к субъектам малого предпринимательства относятся

1) юридические лица, созданные в форме:

– хозяйственные общества и партнерства;
– производственные и потребительский кооперативы.

2) Крестьянские (фермерские) хозяйства и Индивидуальные предприниматели [3, с.63].

Согласно Закону о развитии предпринимательства и Постановления Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 субъект МСП определяется следующими критериями:

а) Микропредприятия – средний показатель численности сотрудников не более 15 человек, а доход – 120 млн. рублей

б) Малые предприятия – средний показатель численности сотрудников не более 100 человек, а доход – 800 млн. рублей

в) Средние предприятие – средний показатель численности сотрудников не более 200 человек, а доход – 2 млрд. рублей [4, с.17].

2. Официальный статус субъекта предпринимательской деятельности – государственная регистрация на территории Республики Татарстан.

Стоит отметить, что согласно п. 2.1.2 Постановления КМ РТ №416 в качестве требования к государственной регистрации указывает на обязательность регистрации претендента – на получение государственной поддержки – в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя и осуществление деятельности на территории Республики Татарстан. Это обусловлено ст. 14 Закона о развитии предпринимательства, т.к. он указывает на выделение преференцию субъектам МСП за счет средств субъекта.

Важным критерием для отбора служит отсутствие налоговой задолженности. Т.к., необходимость соответствия указанного пункта состоит в том, что для решения финансовых вопрос, к примеру, если субъект малого предпринимательства рассчитывает получить поддержку в форме субсидирования затрат на уплату первоначального взноса по кредиту, то для гарантии возврата денежных средств и надлежащего исполнения договорных обязательств, субъект должен подтвердить

возможность свободно распоряжаться своими денежными средствами и наличие положительной платежной характеристики.

В таких случаях, к конкурсной заявке, в качестве дополнительного документа, субъект малого предпринимательства обязан приложить справку об отсутствии задолженности по налоговым сборам. Такой документ выступает гарантом и дает уверенность в эффективной государственной поддержки малого предпринимательства. Отсутствие неисполненных обязанностей в связи с ранее полученной поддержкой.

Согласно п. 2.1.4. Постановления КМ РТ №416 Отсутствие у субъекта малого предпринимательства неисполненных обязанностей в связи с ранее полученной в соответствии с настоящим Порядком поддержкой, в том числе по представлению отчетности об использовании средств и достижения целевых показателей.

Во-первых, указанный пункт утверждает многократность получения государственной поддержки в Республики Татарстан;

Во – вторых, в пункте утверждён один из механизмов воздействия на субъектов предпринимательства ненадлежащие исполняющие обязанности в рамках соглашения о государственной поддержки. Тем самым, призываю участников отношений в сфере государственной поддержки к дисциплинированности;

В – третьих, что примечательно, по смыслу, указанный пункт не распространяется на субъектов малого предпринимательства, обратившиеся за государственной поддержкой впервые.

На основании вышеизложенного мы приводим следующие выводы по относительно базовой доступности государственной поддержки малого предпринимательства в России:

1. Доступность государственной поддержки во многом определяется устанавливаемыми условиями для участия для прохождения конкурса на получение государственной поддержки;

2. Получение государственной поддержки имеет равнодоступный характер для всех субъектов, соответствующих требованиям действующего законодательства в сфере развития и поддержки малого предпринимательства;

3. Государственная поддержка в Республики Татарстан не имеет разового характера.

Литература

1. Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
2. Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19 июня 2016 года №416 «Об утверждении порядка отбора субъектов малого и среднего предпринимательства Республики Татарстан для предоставления государственной поддержки в форме субсидий».
3. Андреева Л.В., Андропова Т.А., Апресова Н.Г. и др. Малое и среднее предпринимательство: правовое обеспечение. М.: Юриспруденция, 2014. 460 с.
4. Груздева Е.В. Меры поддержки малого и среднего бизнеса в г. Москва // Журнал экономист №4, Москва, 2017г.
5. Предпринимательское право: Учебник для бакалавров. М.: Проспект, 2017. С. 81.

Сведения об авторах:

©**Иванова Валерия Владимировна** – студентка кафедры государственного муниципального управления и социологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань.

Information about the author:

©**Ivanova Valeria Vladimirovna** – graduate student of the Department of State, Municipal Management and Sociology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan. guis@kstu.ru

УДК 316.45

В. М. Ловчев, Е. Н. Коновалова

**СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕКОНФЛИКТНОЙ
ПРОФИЛАКТИКИ НАРКОТИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ДВУХ ГРУПП СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ «ВКОНТАКТЕ»)**

Ключевые слова: конфликт, профилактика, социальная сеть, Праздник трезвости, Лев Толстой.

В статье анализируются профилактические возможности использования механизмов современных социальных сетей на примере групп социальной сети «ВКонтакте». Объектом анализа являются группы социальной сети «ВКонтакте»: «Праздник трезвости открывает книгу» (далее «Группа №1») и «Лев Толстой и казанская трезвость» (далее «Группа №2»). Хронологические рамки исследования: от момента основания групп по 11 декабря 2017 года включительно. География активных участников достаточно широка: она включает в себя представителей как европейской, так и азиатской части Российской Федерации. Изученный материал дал основание для следующих выводов. Узкоспециализированные группы в социальных сетях являются эффективным механизмом профилактики наркотизации. Самые далекие от повседневности сюжеты и персоны, составив информацию в группе №1, через неделю другую набирают число посетителей, значительно превышающее число средней группы конфликтологов. Позитивный настрой групп №№ 1-2 обеспечивает малоконфликтное взаимодействие с аудиторией. Группы в социальных сетях формируют экспериментальную площадку, тестирующие научные гипотезы и волонтерские инициативы. В перспективе группы в социальных сетях создают банк многообразной информации, в первую очередь текстуальной для научных исследований, преподавательской деятельности, также антинаркотического просвещения в электронных и печатных средствах массовой информации.

V. M. Lovchev, E. N. Konovalova

**SOCIAL NETWORKS AS A TOOL FOR NON-CONFLICT PREVENTION OF DRUG ADDICTION
(ON THE EXAMPLE OF TWO GROUPS OF THE SOCIAL NETWORK «VKONTAKTE»)**

Key words: conflict, prevention, social network, Feast of sobriety, Leo Tolstoy.

In the article, the preventive possibilities of using the mechanisms of modern social networks are analyzed using the example of social networking groups «VKontakte». The object of the analysis are groups of social network «VKontakte»: «Sobriety Day opens the book» (hereinafter referred to as «Group No. 1») and «Leo Tolstoy and Kazan Sobriety» (the «Group No.2»). The chronological scope of the study: from the time of the founding of the groups to December 11, 2017 inclusive. The geography of active participants is quite broad: it includes representatives of both the European and Asian parts of the Russian Federation. The material studied gave grounds for the following conclusions. Narrowly specialized groups in social networks are an effective mechanism for the prevention of narcotization. The most distant from everyday plots and personalities, having compiled information in the group number 1, a week later another type of visitors, significantly exceeding the number of the average group of conflict researchers. The positive attitude of groups Nos. 1-2 provides a little conflict with the audience. Groups in social networks form an experimental site testing scientific hypotheses and volunteer initiatives. In the future, groups in social networks create a bank of diverse information, primarily textual for scientific research, teaching activities, as well as anti-drug education in electronic and print media.

Острота наркотической проблемы в современной России ставит перед конфликтологами настоятельную задачу поиска новых форм профилактики потребления психоактивных веществ (далее ПАВ) молодежью, особенно нелегальных ПАВ. Ускоряющаяся цифровая революция требует от наркоконфликтологов России более активно и настойчиво использовать ресурсы Интернета.

На сегодняшний день нет обстоятельного наркоконфликтологического исследования о профилактических возможностях социальных сетей вообще и социальной сети «ВКонтакте» в частности. Отправленный в поисковую систему «Google» запрос на ключевые слова «наркоконфликтология профилактические возможности социальные сети» дал за 0,41 секунды всего 51 результат. Показательно, что первым в спис-

ке оказался материал ... про кафедру социальной и политической конфликтологии (далее СПК) Казанского национального исследовательского технологического университета (далее КНИТУ) с официального сайта университета, то есть, именно той организации, которая в лице авторов данной статьи констатирует «белое пятно» в современной науке. Недостаточная изученность не является родовым признаком казанских КОНФЛИКТОЛОГОВ. Показательно, что в издании, обобщающем опыт Международной независимой ассоциации трезвости (далее МНАТ) не содержится ни одной статьи о социальных сетях и их возможностях в современных формах пропаганды трезвого образа жизни [1].

Объектом анализа данной статьи являются группы социальной сети «ВКонтакте»: «Праздник трезвости открывает книгу» (далее «Группа № 1») и «Лев Толстой и казанская трезвость» (далее «Группа № 2»).

Ведущим группы № 1 является профессор кафедры СПК КНИТУ Ловчев В.М., ведущим группы № 2 – магистрант кафедры СПК КНИТУ Коновалова Е.Н.

Хронологические рамки исследования: от момента основания групп по 11 декабря 2017 года включительно. Заключительной гранью избрано окончание трехмесячного периода после Осеннего Праздника трезвости.

Для группы №1 четко выделяются два периода:

подготовка, проведение и осмысление уроков Весеннего праздника трезвости (апрель – начало августа 2017 года);

подготовка, проведение и осмысление уроков Осеннего праздника трезвости (конец августа 2017 года – 11 декабря 2017 г.).

Существование группы №2 целиком укладывается во второй период.

Предметом изучения избраны основные социологические характеристики работы групп:

1. Количественные:

1а. Количество членов обеих групп;

1б. Число взаимодействий: пассивных («посещений») и активных (так называемых «лайков», то есть одобрений, и «репостов» - распространителей информации).

2. Социальный статус активных участников.

3. Географический охват:

3а. Участников;

3б. Выставляемых материалов.

4. Жанровое разнообразие материалов:

4а. Тексты;

4б. Схемы;

4в. Изображения (фотографии, репродукции картин, рисунки участников антинаркотических акций);

4г. Аудио- и видеосюжеты.

5. Взаимодействие с электронными и печатными СМИ.

Замысел Группы №1 на ее первой странице был изложен следующим образом: «Группа работает по теме «Книжная культура и ПТ». Общие вопросы ПТ обсуждаются в группе «Праздник трезвости», вопросы культуры и трезвости в целом – в рассылке по электронной почте «Трезвость и культура» [2].

Преамбула к текстам группы №2 была составлена более обстоятельно и поэтично:

«Есть у Льва Николаевича фраза, ставшая цитатой, звучит она так : «Нет в мире прекраснее чувства, чем ощущение, что ты сделал людям хоть каплю добра».

То, что сделал для общества Лев Толстой очень сложно назвать просто «каплей» добра, скорее это река или море.

Организовать общество трезвости совсем не просто, но Л.Н.Толстому это удалось. Он смог «заразить» своей идеей многих, и не только ближних, но и тех, кто находился за тысячи километров.

Целью данной группы является объединить людей, используя опыт Льва Николаевича Толстого. Объединить в борьбе за трезвое будущее своего города, своей страны.

Задачи, поставленные перед организатором группы, следующие:

Изучить деятельность общества «Согласие против пьянства».

Найти информацию, как повлияла жизнь в Казани на мировоззрение Л.Н.Толстого впоследствии (в частности, при создании «Согласия...»).

Рассмотреть, как использовался опыт общества в других городах.

Провести популяризацию трезвого образа жизни в Казани, а так же за её пределами» [3].

Количество членов обеих групп имеет тенденцию к небольшому, но уверенному росту: на 11 декабря 2017 года группа № 1 состояла из 46 человек, группа № 2 – из 13.

Группа № 1 была основана 17 апреля 2017, в разгар подготовки к Весеннему Празднику трезвости; с 24 апреля 2017 года можно проследить количество не только активных, но и пассивных посетителей¹. Первый просчитан-

¹ Первоначально координатор №1 выставлял информацию только от своего имени, с 24 апреля 2017 года – от имени группы, что позволяет отследить и общее число посещений.

ный материал группы № 1 дает ныне 46 посещений.

Группа № 2 основана 28 августа 2017 года. Первый просчитанный материал группы дает показатель в 13 участников.

Количество посещений группы № 1 во второй период находится в диапазоне от нескольких десятков до трех-четырёх сотен.

Максимум лайков – 15 – набрали два материала: памятник выдающейся немецкой трезвенницы Оттилии Гоффман (материал от 30.09.17) при 7 репостах; фотография и информация с так называемой «Платформы 9 ¾» вокзала Кингз-Кросс, культового места для поклонников эпопеи о Гарри Поттере (материал 22.09.2017) при 4 репостах.

Самые, казалось бы, «провальные» информации: про малоизвестного в России немецкого художника Адольфа фон Менцеля (материал от 8.12.2017) и искусствоведа XVIII века Иоганна Иохима Винкельмана (материал от 9.12.2017) набрали к окончанию изучаемого периода, то есть, всего через несколько дней после выставления в социальной сети, по 35 и 37 посещений соответственно. Следовательно, число посещений материалов о мало известных деятелях культуры существенно превышало средний размер студенческой группы отделения конфликтологии КНИТУ.

География активных участников обеих групп достаточно широка². На первом месте, естественно, находится Казань³, а вслед за ней и другие крупные города Татарстана: Альметьевск, Нижнекамск, Чистополь.

Среди активных участников групп представлены также жители городов и сёл Бисерть, Брянск, Верховье, Воронеж, Елец, Екатеринбург, Йошкар-Ола, Москва, Новосибирск, Пемба, Пермь, Ростов-на-Дону, Санкт-Петербург, Таганрог, Уфа, Чайковский, Челябинск, Шелехов, Ясная Поляна. Следовательно, в освоении материалов групп №№ 1-2 задействованы представители как европейской, так и азиатской части Российской Федерации. В первые месяцы активным участником обсуждения материалов группы № 1 был один киевлянин, но с лета 2017 г. у него возникли проблемы с посещением социальной сети «ВКонтакте» и взаимодействие с ним прекратилось. Столь ши-

рокая география активных участников обеих групп свидетельствует, что группы ВКонтакте способствуют консолидации сторонников общественного здоровья в федеральном масштабе.

Социальный статус участников и посетителей групп №№ 1-2 можно проследить с меньшей определенностью, часть участников умалчивают о своем социальном положении или профессии. Чаще других представлены в группах студенты и профессорско-преподавательский состав ВУЗов, а также активисты трезвеннических организаций.

Кроме того, по поводу активных участников встречаются такие сведения: Врач. Научный работник. Музейный работник. Работник сферы культуры. Специалист по маркетингу. Риэлтор. Оператор недвижимости. Организатор праздничных мероприятий. Изготовление срубов. Кровельные работы. НПП. ФГБУ «Россельхозцентр» по Республике Татарстан. Академический ансамбль песни и пляски внутренних войск МВД России. Воронежский оконный завод.

Сведения о пассивных посетителях группы практически анонимны и поэтому недифференцированы, однако в силу своей массовости характеризуют интересы социально активных граждан. Данные сведения в целом совпали с материалами очных исследований в Казани. Опрос гостей на Весеннем Празднике трезвости 2017 года дал бесспорного лидера – «Гарри Поттера», уделив уверенное второе место «Ромео и Джульетте». Волонтеры Осеннего Праздника трезвости 2017 года признались в наибольших симпатиях к повести братьев Стругацких «Хищные вещи века» и к роману М.А. Булгакова «Мастер и Маргарита».

Посетители группы №1 в числе трехсотников (то есть, материалов, заслуживших 300 посещений) выделили следующие шедевры (список в хронологическом порядке):

- 1) «Гарри Поттер»;
- 2) Алиса, персонаж книги Л. Кэрролла (книга вышла на рубеж 300 вслед за Гарри Поттером, а репродукция картины казанского художника В. Скобеева про Алису в стране чудес набрала 300 посещений менее чем за неделю);
- 3) Античный сюжет;
- 4) Французская тема (визит французского трезвенника Пьера Хаусвальда в Казань и вечер по «Маленькому принцу» А. Сент-Экзюпери);
- 5) Толстовские идеи и образы как источник интереснейшего интерактива на Осеннем ПТ-2017.

² Подчеркнутые населенные пункты означают, что их представители участвуют в группах №№ 1-2, обычный шрифт указывает на участника только первой группы. Также осуществлено различие в разделе, описывающем социальные статусы.

³ Казанцы среди активных участников группы № 2 составили 32,14 %, среди участников группы № 1 – даже 87,05 %.

б) Бремен и братья Я. и В. Гримм (с подачи Женского союза Германии за культуру, свободную от алкоголя).

Первым «четырёхсотником» также стал материал про «Алису» (материал от 19 ноября 2017 года), о том произведении, образы из которого многократно использовались при проведении казанских Праздников трезвости.

В группе № 2 самое большое количество просмотров набрала заглавная публикация, включившая в себя цели и задачи самой группы «Лев Толстой и казанская трезвость» – 271. Далее по просмотрам можно выделить еще две публикации: записи из дневников Л.Н.Толстого об университете (от 7.11.2017) – 54; статья о музее, которого нет (от 9.10.2017) – 42 просмотра.

Стандартный материал групп №№ 1-2 состоял из текста в несколько строк (реже в несколько абзацев), а также иллюстративного материала. Иллюстрациями служили

а) материалы новейших и предыдущих праздников трезвости (фотографии и методические материалы), уверенно занимающие первое место по частоте встречаемости;

б) изображения книг и журналов;

в) кадры из экранизаций литературных произведений (из художественных и мультипликационных фильмов);

г) портреты литераторов;

д) фотографии географических объектов и памятников культуры, ассоциативно связанных с книгами, имеющими профилактический потенциал;

е) эмблемы организаций и мероприятий;

ж) профилактические антинаркотические композиции.

Меньшая часть материалов обеих групп состояла исключительно из текстов.

Самую малую часть материалов, буквально единицы, составили аудиопостановки. Отрадно однако, что инициаторами размещения данных материалов явились не ведущие группы, а другие участники (как правило, активисты трезвеннического движения Республики Татарстан).

Ведущие групп стремились обеспечить ежедневное обновление материалов, перерывы в обновлении объяснялись отпусками и командировками ведущих, а также семейными причинами. Инициаторами постановки новых материалов являются, в основном, ведущие группы (в группе № 2 – исключительно ведущий группы). Пассивность членов групп с точки зрения материалов привела к концу изучаемого периода к сложности в их обновлении. Выход ведущим группы № 1 был найден в привлечении

материалов, косвенно или через многоходовые ассоциации связанные с профилактикой наркотизации. В группе № 2 после окончания изучаемого периода (11.12.2017) всё чаще стали появляться материалы общего антинаркотического характера, выходящие за пределы собственно толстовской тематики. Достаточно узкая тематика группы затрудняет поиск новой, а главное достоверной информации. В ходе работы было найдено множество заметок, в которых была представлена заведомо ложная информация, касающаяся взглядов и высказываний Льва Толстого.

Неожиданным для ведущих групп результатом стало практическое отсутствие материалов агрессивной полемики со сторонниками трезвого образа жизни. Резко критические материалы (по одному на каждую группу!) принадлежат одному и тому же человеку. Кроме того, один отклик иронически-доброжелательного характера «заслужила» группа № 1. Видимо, отсеив потенциальных критиков осуществляется явочным порядком, позитивный, положительный настрой, представленных в группах материалов, удерживает недовольных содержанием посетителей от агрессии и направляет их на более комфортные формы самовыражения.

Взаимодействие с электронными и печатными СМИ на момент завершения работы над данной статьей носило, главным образом, односторонний характер: в обеих группах активно использовались материалы из электронных и печатных СМИ (с заметным преобладанием первых над вторыми).

Обратное влияние (отражение в других СМИ материалов изучаемых групп) незначительно. Отдельные имеющиеся факты объясняются, так сказать, личной унией: координатор №1, являясь редактором электронного бюллетеня «Феникс» и бумажного приложения к нему «Эйфория», предоставлял трибуну группам №№ 1-2.

Выводы:

1. Узкоспециализированные группы в социальных сетях позволяют проводить профилактику наркотизации в адекватной 10-м годам XXI века постмодернистской манере: а) подавать информацию в виде клипов; б) устанавливать обилие как прозрачных, так и весьма произвольных ассоциаций; в) сочетать текстовую, изобразительную и аудиоинформацию.

2. Группы в социальных сетях предоставляют в руки наркоконфликтолога доступный профилактический инструмент: а) простой в использовании; б) практически бесплатный.

3. Самые далекие от повседневности сюжеты и персоны, составив информацию в группе № 1, через неделю другую набирают число посетителей, значительно превышающее число средней группы конфликтологов.

4. Группы в социальных сетях формируют экспериментальную площадку, тестирующие научные гипотезы и волонтерские инициативы.

5. Позитивный настрой групп №№ 1-2 обеспечивает малоконфликтное взаимодействие с аудиторией.

6. Сверхспециализация (особенно отраженная в предмете группы № 2) вызывает затруднения с регулярным обновлением информации профильным материалом.

7. В перспективе группы в социальных сетях создают банк многообразной информации, в первую очередь текстуальной для: а) научных исследований; б) преподавательской деятельности; в) антинаркотического просвещения в электронных и печатных средствах массовой информации.

8. Преподавателям конфликтологии в высшей школе целесообразно имеющиеся аудиторные и внеаудиторные формы воспитательной работы [4] дополнить использованием социальных сетей, в том числе за счет групп созданных и руководимых наиболее успешными студентами бакалаврского и магистерского циклов обучения.

Литература

1. Словарь Международной независимой ассоциации трезвости. 5-е изд. Казань: Хэтер, 2007. 254 с.
2. Праздник трезвости открывает книгу URL: <https://vk.com/club145210641> (дата обращения 24.12.2017).
3. Лев Толстой и казанская трезвость. URL: <https://vk.com/club152562164> (дата обращения 24.12.2017).
4. Ловчев В.М. Преподаватель высшей школы как субъект воспитательного процесса (на примере антинаркотического воспитания студентов направления «Конфликтология») // Управление устойчивым развитием. 2017. № 3 (10). С. 108-114.

Сведения об авторах:

©**Ловчев Владимир Михайлович** – доктор исторических наук, профессор кафедры социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: v.Lov4ev@yandex.ru,

©**Коновалова Елизавета Николаевна** – студентка кафедры социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: konfliktolog@mail.ru

Information about the authors:

©**Lovchev Vladimir Michailovitch** – Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of Social and Political Conflict Studies, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: v.Lov4ev@yandex.ru.

©**Konovalova Elizaveta Nikolaevna** – graduate student of the chair of social and political conflictology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: konfliktolog@mail.ru.

УДК 316.334.23

А. И. Тюленев

НЕЗАКОННЫЙ ЧИНОВНИЧИЙ БИЗНЕС В РОССИИ: К ИСТОРИИ ВОПРОСА

Ключевые слова: бюрократия, чиновничество, бизнес, иллегальное предпринимательство, модернистская парадигма.

В статье вкратце рассмотрена проблема функционирования в Российской империи и в Советском Союзе незаконного, иллегального чиновничьего предпринимательства, причин, факторов и условий его становления и развития. Теоретико-методологической основой для анализа выделенных аспектов и сторон незаконного бизнеса акторов и агентов бюрократических властных структур послужили исходные принципы и ключевые идеи системного подхода, модернистской парадигмы, социологической теории предпринимательства. Эмпирической основой стали главным образом произведения художественной литературы дореволюционного и советского периодов, в которых получили отражение такие проявления иллегальной чиновничьей предпринимательской активности, как: казнокрадство, взяточничество, вымогательство, аферы, спекуляции, шантаж, nepotism. Исходя из проведенного анализа, сделан вывод, что процветающая в современной России бюрократическая коррупция представляет собой явление вполне закономерное, имеющее глубокие исторические корни, и иллегальный чиновничий бизнес ожидают благоприятные перспективы до тех пор, пока не будут искоренены благоприятствующие этим перспективам обстоятельства. Прежде всего, неразвитость в России гражданского общества, не осознающего в должной мере необходимости постоянного и систематического контроля над деятельностью государственной бюрократии и не имеющего для такого контроля достаточных материальных, организационных, нравственных и когнитивных ресурсов.

A. I. Tyulenev

ILLEGAL TRADE BUSINESS IN RUSSIA: TO THE HISTORY OF THE QUESTION

Keywords: bureaucracy, bureaucracy, business, illegal entrepreneurship, modernist paradigm.

The article briefly examines the problem of the functioning of illegal and illegal bureaucratic business in the Russian Empire and in the Soviet Union, the causes, factors and conditions for its formation and development. The theoretical and methodological basis for the analysis of the highlighted aspects and aspects of the illegal business of actors and agents of bureaucratic power structures was the initial principles and key ideas of the systemic approach, the modernist paradigm, the sociological theory of entrepreneurship. Empirical basis steel mainly literary work prerevolutionary and Soviet periods in which such displays are reflected illegalnoy bureaucratic entrepreneurial activity, as embezzlement, graft, extortion, fraud, speculation, intimidation, nepotism. Based on the analysis, it is concluded that thrive in the modern Russian bureaucratic corruption is a phenomenon quite natural, with deep historical roots, and illegalny bureaucratic business expects favorable prospects for long until they are eradicated favorable prospects for this circumstance. First of all, lack of development in the Russian civil society does not realize adequately the need for constant and systematic control over the activities of the state bureaucracy and does not have sufficient control for such a material, organizational, moral and cognitive resources.

Суть развиваемой в статье концепции такова. Исходя из ключевых идей и понятий модернистской парадигмы, в традиционном и современном обществах, бюрократия представляет собой специфическую социальную группу, состоящую, как правило, из профессиональных чиновников, которые выполняют управленческие функции, получая за это денежное вознаграждение, а также льготы и привилегии, дающие преимущества над представителями прочих категорий и слоев населения. Помимо официально установленных источников, форм и размеров доходов, бюрократия, используя ста-

тусные возможности, занимается незаконной деятельностью, связанной с приобретением дополнительных средств.

Денег, активов и имущества, как известно, мало не бывает, поскольку практически всякий чиновник обременен многочисленными семейными, родственными, клановыми и прочими связями. Кроме того, человеческие потребности, как показывает история, пределов не имеют, ни разумных, ни неразумных. Напротив, потребности растут, создавая тем самым новые стимулы для иллегальных чиновничьих практик.

Обладая государственной властью, правом разрешать или запрещать, чиновники за многовековую историю существования государственных институтов наработали разнообразный и эффективный инструментарий незаконного изъятия у населения денежных и иных средств, рассматривая государство как свою частную собственность. Точка зрения, что бюрократия является фактическим собственником государственной машины, используя средства и возможности последней для удовлетворения и защиты своих интересов, не нова, и имеет немало приверженцев, включая К.Маркса [1].

Сообразуясь с однофакторным анализом, с недавних пор вновь востребованным наукой [2, с. 3-4], образ бюрократии намеренно упрощен, огрублен и секвестрован наподобие идеальных типов М.Вебера. Внимание автора намеренно сконцентрировано на нелегальных неафишируемых, тщательно скрываемых и маскируемых источниках, видах и способах получения доходов, в масштабах, приличествующих званию и рангу членов бюрократической организации, а подчас и превышающих эти масштабы.

Ракурс, под которым рассматривается выделенный предмет, носит социолитературный характер, опирается на концепцию литературного поля, предложенную П.Бурдьё. Как известно, французский социолог, исследуя социальные коммуникации, обратил внимание на то, что стандарты человеческих интеракций получают образное описание в художественных произведениях, и потому анализ форм и особенностей взаимодействий литературных персонажей полезен с точки зрения понимания сути и содержания отношений между людьми, имеющих место в реальной жизни. Прослеживая параллели между социальными явлениями и их изображением в литературе, П.Бурдьё, к примеру, приходил к выводу, что символическая война между старым утонченным искусством феодалов и новым грубым искусством буржуа служила своеобразным отражением действительного социального конфликта, развивавшегося во Франции XIX в. между феодальной аристократией и капиталистической буржуазией [3].

Теоретико-методологическую канву статьи образуют также основные положения модернистской парадигмы, лаконично и системно изложенные в работе П.Штомпки [4]. В названную канву вплетены ключевые идеи и аналитический аппарат веберовско-зомбартовской версии социологической теории предпринимательства [5; 6], органично связанные с модернистской версией трактовки социальной истории человечества.

Источниковедческой базой для статьи послужили произведения художественной литературы, в которых описаны случаи чиновничьего произвола в деле приобретения незаконной прибыли за счет выгод занимаемого статусного положения и имеющегося опыта ведения управленческой деятельности.

Пространственно-временные рамки иллегального чиновничьего бизнеса ограничены незаконной предпринимательской активностью представителей чиновничьего класса/сословия России, проявлявшей себя в период с XVIII в. по XX вв..

Прежде чем рассматривать проблему незаконных видов и форм чиновничьего бизнеса, определимся с трактовкой предпринимательства. Вслед за М.Вебером, В.Зомбартом и их последователями, под предпринимательством мы понимаем хозяйственную активность, нацеленную на извлечение выгоды самыми разнообразными способами, включая незаконные, выходящие за рамки официальных нормативно-правовых установлений, морально-нравственных устоев, запретов и ограничений. Такого рода хозяйственная активность, согласно Ф.Хайеку, имела место во все времена и у всех народов, если для проявления предпринимательской инициативы имелись малейшие условия [7, с. 14].

Предваряя представление авторской модели нелегальных (иллегальных) видов и форм чиновничьего предпринимательства, обратимся к официальному нормативно-правовому документу, Федеральному Закону Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В нем сказано, что коррупция включает в себя совокупность противоправных действий, среди которых: дача взятки; получение взятки; злоупотребление полномочиями; коммерческий подкуп; иное незаконное использование чиновником своего должностного положения, а также незаконное представление выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера другим лицам [8].

Таким образом, по нашему пониманию, акцент в законе сделан на том, что коррупция всегда основывается на получении неофициальной материальной, денежной или имущественной выгоды должностным лицом, оказывающим услуги, покровительство или защиту. Полагаем, однако, основываясь на анализе литературно-художественных источников, что явление коррупции намного уже, чем феномен иллегального предпринимательства чиновников, включающего в себя значительно больший перечень видов и форм получения благ незаконным способом. Причем благ не только ма-

териальных, но и невещественных, в частности, таких, как ощущение внутреннего превосходства, приобретение морального авторитета в глазах окружающих, способности влиять на ситуацию в выгодном для себя направлении и т.д.

Предлагаемая в статье социологическая модель иллегальных форм чиновничьего предпринимательства включает в себя следующие виды хозяйственной инициативы, направленной на незаконное извлечение материальной и моральной выгоды: казнокрадство, взяточничество, вымогательство, аферы, спекуляции, шантаж, nepотизм. Разумеется, предложенный перечень далеко не полон и не исчерпывает всех, практикуемых в действительности способов достижения моральных преимуществ и получения материальных выгод. Ограниченные размеры статьи не позволяют развернуть и описать сколько-нибудь подробно весь спектр противозаконных форм чиновничьего предпринимательства.

Подчеркнем еще раз, что источником информации для нас служат произведения художественной литературы, в которых, согласно концепции литературного поля, да и социологии литературы в целом, получают отражение реальные человеческие поступки и взаимодействия, преобразованные творческой фантазией и волей писателей. Представленные даже в виде причудливых гротескных смещений реального и фантастического, применительно к тематике статьи – легального и иллегального. В духе концепции К.С.Станиславского, в соответствии с которой, как известно, театр должен быть не отображающим зеркалом, а увеличительным стеклом [9]. Поскольку художник слова, пусть и специализирующийся на написании пародий, памфлетов, сатирических пьес, фантастических или футурологических романов, сюжеты для своих произведений берет из реальной жизни людей.

В этой связи сошлемся на парадигму «социологической драматургии», в рамках которой также проводятся и анализируются параллели между повседневной жизнью и искусством, когда социальные взаимодействия описываются в понятиях и терминах театрального представления [9]. Сошлемся хотя бы для того, чтобы понять несложную вещь. Действия, которые совершает человек в реальной жизни, как правило, носят обдуманый характер, мотивированы, в первую очередь, необходимостью удовлетворения собственных потребностей. Между тем внешне, для публики они могут быть представлены как осмысленные не вполне, продиктованные альтруистическими соображениями, и потому нередко не достигающие изначально поставленных целей. В каче-

стве примера приведем ставшее крылатым выражение весьма высокопоставленного чиновника, бывшего Председателя Правительства Российской Федерации В.С.Черномырдина, датированное августом 1993 г. по поводу замысла и результатов проведения денежной реформы: «Хотели как лучше, а получилось как всегда» [10].

Возвращаясь к основной теме статьи, заметим, что при большом разнообразии способов и приемов приобретения денежных средств, ценных бумаг, движимого и недвижимого имущества, используемых предприимчивыми чиновниками, число источников материальных и нематериальных благ достаточно ограничено. В первую очередь, это государственный бюджет, деньги налогоплательщиков, средства отдельных граждан, а также негосударственных организаций, к примеру, частных или общественных благотворительных фондов.

Обратимся к прошлому с тем, чтобы оснастить примерами из литературных произведений первый блок социолитературной модели видов и форм иллегальной предпринимательской активности российских чиновников. История дореволюционной России изобилует множеством примеров, когда чиновничество прибегало к старому, как мир, верному и испытанному способу изъятия средств из казны, считавшейся нераздельной собственностью русского царя. Вспомним знаменитую фразу Петра I, воспроизведенную А.Н.Толстым в романе «Петр Первый». После смерти Франца Лефорта будущий первый российский император, сожалея о потере близкого сподвижника, констатировал факт воровства: «Было у меня две руки, осталась одна, хоть и вороватая, да верная» [11].

Впоследствии многие авторы, проявлявшие интерес к периоду правления Петра I, приводили немало примеров того, что казнокрадство в те времена носило массовый характер. В частности, публицист и писатель Б.П.Башилов отмечает, что в хищении государственных средств участвовали наиболее близкие к царю люди, такие как князь Меншиков, адмирал Апраксин, дипломаты Толстой и Шафиров. Причем масштабы воровства были огромными. Один только Меншиков, сообщает Башилов, перевел в заграничные банки сумму, равную почти полуторогодовому бюджету всей тогдашней России. Способы, при помощи которых вороватый петровский вельможа присваивал казенные средства, до банальности просты. Он, в частности, взял подряд на строительство канала из Волхова в Неву. Канал, как водится, построен не был, но 2 млн. рублей, выделенных из казны на его строительство, ис-

чезли. Тот же Башилов цитирует слова первого генерал-прокурора России П.И.Ягужинского, обращенные к Петру I: «Мы все ворует. Только один более и приметнее, чем другой» [12].

Сходный случай хищения казенных средств, правда, в масштабах несравнимо меньших описан Н.В.Гоголем в «Ревизоре». Приняв оставшегося без средств и осевшего в гостинице города N мелкого чиновника «елистратишку» Хлестакова за «важную птицу» из Петербурга, городничий Сквозник-Дмухановский инструктирует частного пристава, чтобы тот, если спросят, отвечал, будто ассигнованная на сооружение церкви сумма была действительно потрачена по назначению, да церковь, начав строиться, сгорела. Между тем, строительство церкви и не начиналось, а отпущенные казной средства были попросту присвоены городничим [13].

Не менее эффективной формой незаконного чиновничьего предпринимательства в дореволюционные времена выступало взяточничество. В Энциклопедическом Словаре Ф.А.Брокгауза и И.А.Ефрона взяточничество определяется как преступное деяние, заключающееся в получении чиновником непосредственно или через других лиц каких-либо выгод от частного лица; взятка трактовалась как принимаемый должностными лицами подарок за исполнение какого-либо действия или за бездействие по службе [14].

Подарки принимали чиновники всех рангов, включая самых высокопоставленных. Не случайно в императорскую эпоху российской истории в Санкт – Петербурге сложилась поговорка, которая откровенно намекала на взяточничество членов Сената и Синода, располагавшихся в здании с аркой – «Сенат и Синод живут ПОДарками» [15].

О взяточничестве чиновников высшего ранга ходили легенды. Взять хотя бы казенного Петром I Сибирского губернатора князя Матвея Гагарина, за считанные месяцы своего губернаторства сколотившего несметное состояние и ставшего одним из самых богатых людей России. Причем взятки Гагарин регулярно брал на всех постах, которые доверял ему «дальновидный» царь – реформатор, будучи воеводой в Нерчинске, главой Сибирского приказа, Московским комендантом, судьей Сибирских провинций. По некоторым источникам, тело повешенного губернатора из страха перед царем не снимали несколько месяцев [16].

Не думаем, что Петра I так разгневало мздоимство или даже масштабы лихоимства Губернатора Сибири. Скорее, основной причиной крайней жестокости самодержца стали сепаратистские замашки Гагарина, возмнившего

себя в сильно отдаленной от Петербурга Сибири своеобразным местным царьком [16]. Как бы то ни было, чуть более чем через полгода после казни Гагарина царь Петр, укрепляя самодержавную власть, провозгласил себя Императором Всероссийским.

Но вернемся к литературе, в частности, к произведениям русских писателей XIX в., в которых рефреном звучит мысль, что взяточничество чиновников всех рангов есть самое обычное дело, не вызывающее удивления почти ни у кого из персонажей, и осуждаемое разве что на словах. Так, Чичиков дает взятку расторопному, нечистому на руку чиновнику Ивану Антоновичу, именуемому в обиходе «Кувшинным Рылом», который «весьма проворно» за «самую малость» оформляет купчую крепость на приобретение аферистом мертвых душ [17, с.183].

Более того, сами чиновники, находясь на государственной службе, прекрасно понимают, что для достижения карьерных успехов и иных частных выгод необходимо ублажать чиновников более высоких рангов, пусть даже и не своих прямых начальников. К примеру, чиновники уездного города N, показательно названного Н.В.Гоголем «сборным городом всей типичной стороны», с готовностью или без особой охоты, следуя заложенной веками традиции, «дают взаймы» деньги совершенно незнакомому им лицу, но представленному как «ревизор из Петербурга». При этом чиновники отлично знают, что ссуженные средства есть слегка завуалированная форма взятки и никогда не будут возвращены [18].

Наряду с казнокрадством и взяточничеством в дореволюционной России широко распространенной формой иллегального чиновничьего предпринимательства являлось вымогательство. В Энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона такое определяется как понятие уголовного права, которое характеризует весьма сложное и разностороннее явление. А именно. «Получение прибыли или выгоды за счет использования служебного положения посредством притеснения и угроз применения штрафных санкций (1); требование подарков и незаконных выплат от подчиненных или от лиц, которые по службе или общественному положению зависят от требователя (2); всевозможные неуставленные законом поборы деньгами и вещами (3); незаконное привлечение обывателей к частным работам на себя или иных лиц (4)». Вымогательство с истязанием и иным насилием, согласно ст. 378 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г. усиливало ответственность виновного лица, и

могло караться ссылкой на поселение в отдаленные места Сибири [19].

При упоминании возможного при вымогательстве насилия на ум тотчас приходит случай с унтер-офицерской вдовой, которая, по словам городничего города N Сквозник-Дмухановского, сама себя высекла. Впрочем, к вымогательству этот случай имеет весьма отдаленное отношение. Как видно из текста «Ревизора», унтер-офицерша признается лже-ревизору из Петербурга, что «отрапортовали» ее «по ошибке» из-за того, что невольно оказалась свидетельницей драки баб на рынке. Масштабы вымогательства городничего рельефно вырисовываются из жалоб купцов, обращенных к Хлестакову. Из купеческих жалоб следует, что городничий, не чураясь угроз, забирает у купцов понравившуюся ему штуку сукна, разнообразную снедь на собственные именины и вообще «всякую дрянь», вроде «лет семь пролежавшего в бочке чернослива» [20].

В условиях авторитарного режима, существовавшего в дореволюционной России, казенная служба предоставляла практически неограниченные возможности чиновникам всех рангов, жаждавшим обогащения и имевшим для этого соответствующие личностные качества: энергию, целеустремленность, упорство в достижении целей, способность к риску, изворотливость, расчетливость и т.д. Главное, готовность принести в жертву золотому тельцу нравственные принципы, если таковые, конечно, имелись. Разнообразные аферы и спекуляции в чиновничьей среде являлись типичными формами достижения материального благополучия и приобретения «веса в обществе». Непревзойденным мастером по части мошенничества был гоголевский Чичиков, отставной чиновник, прославившийся аферой с мертвыми душами. Скупка под заклад в опекунский совет ревизских сказок с целью получения «подъемных» для вывода купленных представленных живыми мертвых крестьян едва ли может быть отнесена к чиновничьим аферам, поскольку Чичиков к тому времени чиновником уже не был. По крайней мере, чиновником действующим. Известно, что, «потерпев за правду по службе», Павел Иванович с позором был изгнан из таможни за организацию контрабандных дел, нанесших немалый ущерб казне.

Контрабанда на таможне являлась широко распространенным способом чиновничьего предпринимательства. В истории с Чичиковым контрабанда состояла в том, что хитроумный и предприимчивый таможенник устроил нелегальный провоз через границу брабантских кружев. Как сообщает Гоголь, афера принесла Чичикову и его поделщикам сотни тысяч

рублей. Правда, капитал этот Павлу Ивановичу сохранить не удалось, за исключением «десятка тысячонок», да кой – какого немудреного имущества [21, с. 274-275]. Правда, Чичиков «увернулся от уголовного суда», оставшись на свободе благодаря тому, что смог откупиться от чиновников следственного департамента. Но это уже другая форма чиновничьего незаконного предпринимательства, о которой речь пойдет ниже.

Пока же поведем разговор о нецелевом расходовании государственных средств, чем, как отмечалось выше, не брезговал городничий города N. Служа на таможне, Чичиков представлял собой категорию чиновников: «попроще, зато понахрапистее». Он не ждал, когда отпущенные казной средства сами приплывут к нему в руки, чтобы в ситуации практически полного отсутствия контроля сверху присвоить эти средства. Как повествует Гоголь, Чичиков «пристроился» в государственную комиссию, созданную «для построения какого-то казенного весьма капитального строения». Комиссия «шесть лет возилась около здания», но строительство так и не пошло «выше фундамента». Зато у каждого члена комиссии появилось «по красивому дому гражданской архитектуры» [22, с. 269].

Уж не комиссию ли по построению Храма Христа Спасителя в честь героев Отечественной войны 1812 г. имел в виду Гоголь? Таковая, как известно, была образована по распоряжению Александра I в 1814 г. с целью организации и обеспечения строительства «кафедрального собора во имя Христа-Спасителя» в течение 10 – 12 лет. На проектирование и строительство этого собора были выделены огромные по тем временам средства, 16 млн. рублей казенных денег, да плюс еще народные пожертвования. Однако за первые 7 лет даже не удалось довести до конца «нулевой цикл». Между тем деньги уходили «неизвестно куда». Специально созданная комиссия насчитала растрат на миллион рублей. Кончилось дело тем, что взошедший на престол Николай I строительство храма остановил [23].

Растративание казенных средств чиновниками принимало и иные формы. В их числе непомерно роскошное обставление апартаментов, в которых несли нелегкую службу, а нередко и проживали чиновники. В первую очередь госслужащие, занимавшие высшие этажи бюрократической иерархии. Н.В.Гоголь, к примеру, описывает впечатление, которое на капитана Копейкина произвел дом на набережной, где «начальник», к которому инвалид войны собирался обратиться за содействием в получении пенсии, принимал просителей. Остав-

шегося без средств капитана-инвалида буквально ошеломили «... полуторасаженные зеркала, мраморы, лаки, швейцар с булавой, словно откормленный мопс, фарфоровые вазы» и прочие атрибуты государственного служения [24, с. 412].

Чиновники силовых ведомств промышленности шантажом лиц, оказавшихся в шекотливом положении. Под угрозой компрометирующих или клеветнических разоблачений прокуроры, судьи, следователи, агенты политической полиции, Третьего отделения Собственной Его Императорского Величия канцелярии добивались от жертвы разного рода уступок, ныне называемых «откатами», включая откуп деньгами и имуществом. В качестве примера вновь упомянем Чичикова, который, как следует из «Мертвых душ», дважды становился объектом шантажа со стороны чиновников правоохранительных органов, расплачиваясь с ними, чтобы избежать уголовного наказания едва ли не всем барышом, приобретенным контрабандой на таможне и аферой с мертвыми душами.

Завершая построение первого блока социолитературной модели незаконных форм и видов чиновничьего предпринимательства, в двух словах охарактеризуем такое явление, как nepotизм, чрезвычайно распространенное в русском обществе, прежде всего, в среде чиновничества. Покровительство родственников, друзей и знакомых принимало большей частью форму протекции, не приносившей прямой денежной или имущественной выгоды покровителю. Во всяком случае, на первых порах, когда протекте еще не занимал высоких позиций в бюрократической иерархии. Покровительство, если оно подспудно и подразумевало материальную выгоду, было рассчитано на перспективу, а не на текущий момент. Кроме того, Россия, в отличие от Западной Европы, вплоть до рубежа XIX – XX вв. продолжала оставаться по сути дела традиционным феодальным обществом, где недвижимость, чины и звания, обеспечивавшие высокий властный статус, значили больше, чем денежный капитал. «Ну как не порадеть родному человечку!» – классическая фраза, которая лучше всего характеризует суть феодального русского nepotизма. Грибоедовский Фамусов, к примеру, так описывает механизм протектирования Молчалина: «Безродного пригрел и ввел в мое семейство, / Дал чин асессора и взял в секретари; / В Москву переведен чрез мое содейство...» [25].

Всем, даже плохо знающих историю своего отечества школьникам известно, что сто лет тому назад в России случилась Октябрьская революция. Чиновники, однако, не перевились, несмотря на то, что Россия стала республикой.

Более того, чиновничий аппарат значительно укрепился, год от года увеличиваясь в размерах и обрастая новыми привилегиями. Отвлечемся подтверждающих сказанное чисел, которыми изобилуют исторические сочинения и статистические справочники. Учитывая характер анализируемых источников, обратимся к примерам иллегального чиновничьего предпринимательства, описанным в художественной литературе. Перечень форм иллегального бизнеса, к которым прибегали советские госслужащие, остался примерно тем же самым, что и реестр видов незаконной предпринимательской активности чиновников царских.

Не станем искать объяснений феномену преобладания в иллегальных деяниях представителей бюрократического цеха. Тем более что таковые уже найдены, и выглядят достаточно убедительно. Взять хотя бы работы Н.А.Бердяева [26] и М.С.Восленского [27], чуть ли не в один голос утверждавших, что при всех, на первый взгляд значительных и даже кардинальных, внешних изменениях сущность советской власти осталась прежней, самодержавной по своему характеру. Самодержавие, как известно, немислимо без многоуровневого разветвленного бюрократического аппарата, состоящего из чиновников, обладающих властным ресурсом и желанием этот ресурс использовать для достижения личной выгоды.

Начнем с казнокрадства. Кража казенных денег и имущества процветала в Стране советов на всех уровнях – от Наркома внутренних дел СССР Генриха Ягоды до «голубого воришки» Александра Яковлевича, завхоза 2-го дома Старсобеса в Старгороде. Репрессированного Сталиным наркома оставим в покое, поскольку в произведениях, относимых к жанрам художественной литературы, он, кажется, не фигурирует. Во всяком случае, как злостный казнокрад и вор. Впрочем, сам собою возникает вопрос: откуда у советского наркома, долженствующего быть безукоризненным в плане обращения с народными средствами, 130 наименований предметов собственности, изъятых сотрудниками госбезопасности при обыске в апреле 1937 г.? Чего в списке конфискованных вещей только нет! Есть даже 11 порнофильмов, коллекция порнографических снимков (3904 шт.), 91 дамский берет заграничного производства и пр. [28]. Невольно в голову закрадывается крамольная мысль, а не это ли стало главной причиной ареста и последующего расстрела «кристально честного» наркома. Рассматривая с Ягодой, отметим, что деяния этого очень высокопоставленного чиновника могут служить примерами казнокрадства, воровства,

взяточничества и вымогательства одновременно.

Что касается литературных персонажей, то обратимся к образу директора крупнейшего гастронома Москвы «Елисейский» Ю.К.Соколова, воссозданного в сценарии к фильму «Дело гастронома № 1» [29] под псевдонимом Георгий Беркутов. Прототип, как известно, в 1984 г. был казнен по приговору суда за многочисленные хищения в особо крупных размерах.

Масштабы воровства казенного имущества завхозом Старсобеса, конечно же, не идут ни в какое сравнение с размерами хищений упомянутых наркома и директора. Но стереотип поведения «голубого воришки» Александра Павловича примерно такой же: «Все существо его протестовало против краж, но не красть он не мог» [30, с. 44].

Отличился Александр Яковлевич и в другом криминальном деянии, имевшем широкое распространение в среде советских материально ответственных служащих, а именно: даче взятки должностному лицу при исполнении служебных обязанностей. Деяние, подлежащее наказанию по статье 114 Уголовного кодекса, как уточнил Остап Бендер, принимая предложенный завхозом червонец [31, с. 54]. Несмотря на свою застенчивость, «голубой воришка» действовал уверенно и нагло, почти наверняка зная, что никакого возмездия за уголовно наказуемую инициативу не будет. Очевидно, жизненный опыт безошибочно подсказал Альхену, как любовно называла его жена, что всякого проверяющего следует «подмазать» во избежание возможных неприятностей. Заметим, что дача взятки произошла в тот момент, когда мнимый инспектор пожарной безопасности, пообедав «на халяву», уже уходил и денег не требовал.

О вымогательстве денежных средств и частного имущества с применением угроз и насилия в начальный период советской власти, да и в последующие годы написано столько, что говорить об этом стоит едва ли. Оно практиковалось повсеместно, за редким исключением всеми, кто занимал хоть какую-нибудь начальственную должность. Причем вымогательство нередко оправдывалось высокими целями. Типичным примером в этом смысле является поступок секретаря Гремяченской партячейки Макара Нагульнова, который, угрожая наганом, заставил единоличника Григория Банника сдать семенной хлеб [32].

Шантаж как средство достижения целей также широко и повсеместно применялся в среде советской бюрократии, «снизу доверху». Про «верх» помолчим. Во времена правления

товарища Сталина, да и других генеральных секретарей моветоном, скорее, считалось обратное, когда руководитель не собирал компромат на подчиненных и не грозил им разоблачением для упрочения собственной власти. Не думаем, что такой поведенческий стереотип не следует относить к формам иллегального бюрократического предпринимательства. В его основе лежит чистая корысть: власть – это почет, уважение, признание, слава, наконец, деньги и комфортные условия повседневной жизни. В «низах» шантаж также был обыденным явлением. Вспомним хотя бы, как домком Швондер пытался припугнуть профессора Преображенского, требуя от него добровольно отказаться от одной из комнат [33].

Мошенничество в советские годы являлось ничуть не менее распространенной формой незаконного промысла, чем в период существования Российской империи. Смеем предположить, что связано это было в первую очередь с отсутствием сколько – нибудь эффективного контроля над бюрократией «снизу», со стороны общественных организаций, наделенных соответствующими полномочиями, ресурсами и средствами. Наиболее сильный размах чиновничьи аферы, принимали тогда, когда верховная власть несколько ослабляла контроль «сверху», особенно в эпохи реформ и преобразований. Так было в период буржуазных нововведений Александра II. Так происходило и в 20-е гг. XX столетия во время проведения большевиками Новой экономической политики. Трудно сказать, что больше заслуживает закавычивания, то ли «большевики», то ли «Новая экономическая политика»? Неслучайно персонаж «Золотого тельца» зицпредседатель Фунт сидел за участие в спекуляциях и во времена царя-освободителя, и при НЭПе.

Упомянутый роман И.Ильфа и Е.Петрова служит показательной художественной иллюстрацией разгула спекулятивного предпринимательства советских чиновников. Так, в ходе предпринятого «великим комбинатором» расследования выяснилось, что вокруг созданного совслужащими предприятия под названием «Геркулес» «кормилось» несколько частных акционерных обществ, организованных «работниками управленческого цеха». В их числе «Интенсивник», который, получив от «Геркулеса» большой аванс на заготовку «чего-то лесного», тотчас же лопнул. Аферу «Интенсивника» повторили «Трудовой кедр», «Пило-помощь», «Южный лесорубник» [34, с. 143].

В эпоху «развитого социализма» аферничество чиновников приобрело системный характер, получив название «теневой экономики». Типичными представителями этой весьма

разветвленной латентной сети предприятий, являлись директора государственных заводов и фабрик, по терминологии тогдашнего времени называвшиеся «цеховиками». Теневая экономика в отраслях, ориентированных на производство товаров и услуг для гражданского населения, всерьез конкурировала с легальной государственной промышленностью, производя наиболее дефицитные товары (модную одежду, обувь, автозапчасти и пр.) в подпольных цехах за счет «экономии» или, точнее говоря, кражи энерго – сырьевых ресурсов государственных предприятий. Приведем лишь один пример. К моменту ареста в 1963 г. директор Перовской текстильной фабрики Борис Ройфман создал в разных регионах страны 60 подпольных предприятий, производивших из «неучтенного сырья» различную одежду, реализовывавшуюся через палатки на рынках или с помощью «коробейников» в поездах [35].

«Цеховой бизнес» в СССР, организаторами и участниками которого нередко являлись представители так называемого директорского корпуса, описан достаточно подробно [36]. Не всегда эти описания можно отнести к художественным произведениям. Но элементы литературы в них, несомненно, присутствуют, превращая реальных людей в собирательные образы директоров предприятий, сотрудников ведомств и министерств, подвизавшихся на ниве подпольного аферного предпринимательства.

Описанные выше виды иллегального предпринимательства советской бюрократии обычно относят к «твердой» (классической) коррупции. Выделяют также коррупцию «мягкую», а именно: nepotism (кумовство), cronyism (протекционизм), lobbyism и «блат» (связи) [37].

Все эти феномены в СССР были настолько широко и повсеместно распространены, что каждый из них требует отдельного обстоятельного исследования. Даже если речь идет об описании этих феноменов в художественной литературе. Касаясь литературных произведений советского периода, вновь обратим внимание на роман И.Ильфа и Е.Петрова «Двенадцать стульев», являющийся поистине неиссякаемым источником по части чиновничьих девиаций в сфере предпринимательской

деятельности. Остановимся на самом безобидном, казалось бы, проявлении «мягкой» коррупционной активности совслужащих, на первый взгляд не приносящем особой выгоды ее субъектам – служебном покровительстве родственникам. Инспектируя Старсобес, О.Бендер, к примеру, обнаружил, что человеколюбивый завхоз Александр Яковлевич пристроил в нем четырех своих братьев и двоюродного племянника жены, «никак не гармонировавших с задачами социального обеспечения». И, тем не менее, кормившихся за счет бедных старушек [38, с. 49]. Впрочем, заглянув в перспективу, можно разглядеть в «туманной мгле» будущего картину, когда какой –нибудь Исидор Яковлевич или Паша Эмильевич, пользуясь покровительством старшего брата и двоюродного дяди, унаследовав его должность, станут содержать протектора на государственный кошт до кончания дней.

Описанный классиками отечественной сатиры банальный «сюжет из жизни» до боли напоминает повседневность с ее реальными историями. Взять, к примеру, младшего сына Сталина (Джугашвили) Василия Иосифовича, в 29 лет ставшего генерал-лейтенантом авиации и Командующим ВВС Московского военного округа. Между тем за все время войны Сталин-младший совершил всего 26 самолетовылетов и сбил то ли 2, то ли 3 самолета противника [39].

Итак, рассмотрев предысторию иллегального чиновничьего предпринимательства, которую можно уподобить самой печальной повести на свете, позволим себе сделать прогноз. Незаконный чиновничий бизнес ожидают весьма хорошие перспективы, во всяком случае, гораздо благоприятные, чем частный бизнес, до тех пор, пока существует государство, неконтролируемое обществом, убежденным, что чиновник обязан работать на обычных, рядовых граждан той простой причине, что он «избран» народом, возмнившим себя богоизбранным. «Простота», как гласит русская поговорка, хуже всякого воровства!

Литература

1. Маркс К. К критике гегелевской философии права URL: https://www.civisbook.ru/files/File/Marks_K%20kriike.pdf (дата обращения: 5.02.18).
2. Gaddy C., Hill F. «The Siberian curse»: methods and motives // Problems of Economic Transition. 2006. V.48, No. 11. P. 3-4.
3. Бурдьё П. Поле литературы. URL: <http://bourdieu.name/content/pole-literatury> (дата обращения: 4.01.2018).
4. Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект Пресс, 1996. 416 с.
5. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. М.: Прогресс, 1990. С. 61 – 344.
6. Зомбарт В. Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека. М., 1994. 443 с.
7. Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и международные отношения. 1989. № 12. С. 6-14.
8. Федеральному Закону Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/ (дата обращения 4.06.18).
9. Афоризмы о театре. URL: <http://tululu.org/aforizmy/theme/120/> (дата обращения 26.02.18).
10. Хотели как лучше, а получилось как всегда. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8_%D0%BA%D0%B0%D0%BA_%D0%BB%D1%83%D1%87%D1%88%D0%B5_%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D1%81%D1%8C_%D0%BA%D0%B0%D0%BA_%D0%B2%D1%81%D0%B5%D0%B3%D0%B4%D0%B0 (дата обращения 21.02.17).
11. Толстой А.Н. Петр Первый. Книга вторая. Глава первая. – Режим доступа: <http://ilibrary.ru/text/2174/p.115/index.html> (дата обращения 27.02.17).
12. Башилов Борис. Робеспьер на троне. URL: http://thelib.ru/books/bashilov_boris/robesper_na_trone-read.html (дата обращения: 27.02.17).
13. Гоголь Н.В. URL: <http://www.ilibrary.ru/text/473/p.1/index.html> (дата обращения 27.02.17).
14. Взятка. Энциклопедия Брокгауза и Ефрона. – URL: <http://www.endic.ru/brokgause/Vzjatka-83881.html> (дата обращения 12.02.18).
15. Бесплатный путеводитель по Санкт-Петербургу. – URL: <http://ispbguide.com/obzornaya/senatskaya-ploshhad/zdanie-senata-i-sinoda> (дата обращения 5.01.18).
16. Князь Гагарин, сепаратист и коррупционер. Режим доступа: URL: <http://www.sovsekretno.ru/articles/id/3449/> (дата обращения 27.02.17.).
17. Гоголь Н.В. Мертвые души. Поэма. М.: Издательство «Художественная литература», 1972. 415 с.
18. Гоголь Н.В. URL: <http://www.ilibrary.ru/text/473/p.1/index.html> (дата обращения 27.02.18.).
19. Вымогательство. URL: <https://slovar.cc/enc/brokhauz-efron/1595253.html> (дата обращения 27.02.17.).
21. Гоголь Н.В. Мертвые души. Поэма. М.: Издательство «Художественная литература», 1972. 415 с.
23. Храм Христа Спасителя. URL: [https://ru.wikipedia.org.Fhttp://www.sovsekretno.ru/articles/id/3449/](https://ru.wikipedia.org/http://www.sovsekretno.ru/articles/id/3449/) (дата обращения 28.02.17).
24. Гоголь Н.В. Мертвые души. Поэма. М.: Издательство «Художественная литература», 1972. 415 с.
25. Грибоедов А.С. Горе от ума. URL: <http://ilibrary.ru/text/5/p.1/index.html> (дата обращения 1.03.17).
26. Бердяев Н.А. Истоки и смысл русского коммунизма. Репринтное воспроизведение издания УМСА-PRESS, 1955. М.: Наука, 1990. 224 с.
27. Восленский М.С. Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. М.: «Советская Россия» совм. с МП «Октябрь», 1991. 624 с.
28. Акт об обыске у Ягоды. 8 апреля 1937 г. URL: <http://istmat.info/node/34204> (дата обращения 1.03.17).
29. Сериал «Дело гастронома №1» – драма человека, ставшего жертвой своей эпохи. URL: <http://rusactors.ru/film/d/delo-gastronoma-1/> (дата обращения 1.03.17).
30. Ильф И.А., Петров Е.П. Двенадцать стульев. Казань: Татарское кн. изд-во, 1992. 304 с.
32. Шолохов, Михаил. Поднятая целина. URL: <http://lib.ru/PROZA/SHOLOHOW/celina.txt> (дата обращения 27.02.17.).
33. Булгаков М.А. Собачье сердце. URL: http://modernlib.ru/books/bulgakov_mihail_afanasevich/sobache_serdce/read (дата обращения 01.03.17.).
34. Ильф И.А., Петров Е.П. Золотой теленок. Казань: Татарское кн. изд-во, 1992. 320 с.
36. Нилов Александр. «Цеховики. Рождение теневой экономики. Записки подпольного миллионера». Санкт-Петербург: Вектор, 2006.
37. «Мягкая» коррупция URL: <http://rusrand.ru/mjagkaja-korruptsija> (дата обращения 27.02.17.).

38. Ильф И.А., Петров Е.П. Двенадцать стульев. Казань: Татарское кн. изд-во, 1992. 304 с.

39. Сталин, Василий Иосифович. – URL: <https://ru.wikipedia>. (дата обращения 27.01.17.).

Сведения об авторе:

©**Тюленев Александр Иванович** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социальных наук и технологий Поволжского государственного технологического университета, Российская Федерация, г. Йошкар-Ола, e-mail: Lab5@yandex.ru.

About the author:

©**Tyulenev Alexander Ivanovich** – Candidate of Sociology, Associate Professor of the Department of Social Sciences and Technologies of the Volga State Technological University, Russian Federation, Yoshkar-Ola, e-mail: Lab5@yandex.ru.

УДК 316.334.2

Л. З. Фатхуллина

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И МАЛОГО БИЗНЕСА

Ключевые слова: малый и средний бизнес, предпринимательство, государственная поддержка, законодательная база, эффективная экономика

В статье поднят вопрос о необходимости малого и среднего предпринимательства (МСП) для развития экономики страны. Реализуемая государственная политика по развитию малого предпринимательства показала свою неэффективность. В данном сегменте экономики возникают конфликты, связанные с несовершенством законодательства, противоречиями в налоговом кодексе, административными барьерами, отсутствием системы информирования предпринимателей и в целом из-за отсутствия стабильности в социально-экономической сфере. В современной России уже пришло осознание того, что малый бизнес – необходимый и важный сектор экономики. Однако большинство мероприятий, проводимых для развития МСП, носят точечный характер и не связаны с преобразованиями в национальной экономике. В этих условиях важно создать благоприятный климат и конкурентную среду для развития малого и среднего предпринимательства. Для этих целей разработана стратегия, согласно которой до 2030 года планируется увеличить долю МСП в ВВП страны с 20 до 40 %. Данный документ является приоритетным для реализации в отраслях экономики и направлен на развитие, расширение малого предпринимательства. Для выполнения поставленных задач, государство упрощает процесс регистрации малых предприятий, сокращает долю бюрократических процедур, оказывает финансовую и информационную поддержку предпринимателям, совершенствует нормативно-правовую базу миграционной политики, создает базу для малых инновационных предприятий, проводит мониторинг «ниш» и направлений, в которых можно ускорить развитие предприятий малого и среднего бизнеса. В совокупность перечисленные меры позволяют решить многие социальные и экономические проблемы.

L. Z. Fatkhullina

IMPROVEMENT OF INTERACTION OF POWER AND SMALL BUSINESS

Keywords: small and medium business, entrepreneurship, state support, legislative framework, Effective economy

The article raises the question of the need for the development of small and medium-sized enterprises (SMEs) for the development of the country's economy. The current state policy on the development of small business has shown its inefficiency. In this segment of the economy there are conflicts associated with imperfect legislation, contradictions in the tax code, administrative barriers, the lack of a system for informing entrepreneurs and, overall, due to a lack of stability in the social and economic sphere. In modern Russia, it has already come to realize that small business is a necessary and important sector of the economy. However, most of the activities carried out for the development of SMEs are of a point nature and are not connected with the transformations in the national economy. In these conditions it is important to create a favorable climate and a competitive environment for the development of small and medium-sized businesses. For these purposes: the strategy according to which, by 2030, it is planned to increase the share of SMEs in the country's GDP from 20 to 40%. This document is a priority for implementation in the sectors of the economy and is aimed at the development and expansion of small business. In order to fulfill the tasks, the state simplifies the process of registering small enterprises, reduces the share of bureaucratic procedures, renders financial and information support to entrepreneurs, improves the legal framework for migration policy, creates a base for small innovative enterprises, monitors niches and directions in which it is possible accelerate the development of small and medium-sized businesses. Together, these measures resolve many social and economic problems.

Наличиемалогобизнесавэкономикегосударстваявляетсяусловиемегоразвития. Увеличение количества малых позволяет решать многие экономические, социальные и другие

виды проблем [1]. В экономике развитых стран доля малых предприятий составляет 80 % от общего количества предприятий, в данной сфере трудится 2/3 экономически активного насе-

ления и производится большая часть ВВП. Также для этого сектора характерны нововведения, которые способствуют возникновению рабочих мест и формированию «среднего класса» [2]. В нашей стране потенциал малого бизнеса не раскрыт в полной мере.

В экономическом словаре указано, что «малый бизнес – бизнес, осуществляемый в малых формах, опирающийся на предпринимательскую деятельность частных предпринимателей, небольших фирм, малых предприятий. Он характерен для некоторых видов и форм производства, торговли, сферы услуг» [3]. Сущность малого бизнеса может быть описана следующим образом:

1. В качестве экономического явления. Малый бизнес – малые предприятия, основная деятельность которых в сфере производства и услуг.

2. В качестве экономической категории. Малый бизнес – это рыночные отношения между юридическими и физическими лицами, ведущими экономическую деятельность для получения дохода и удовлетворения потребностей.

3. В качестве хозяйственной деятельности. Малый бизнес – вид экономической деятельности по созданию продукции и ее рыночной реализации.

Предпринимательство ведет к конкуренции, способствует открытости национальной экономики [4, с. 135]. Среди основных признаков предпринимательства можно выделить следующие:

- инициатива, при которой предприниматель постоянно занят поиском прогрессивных путей получения прибыли;
- коммерческий риск и ответственность, которые берет на себя предприниматель;
- новаторство
- снижение издержек [5].

Также следует обратить внимание на то, что понятие «предпринимательская деятельность» определено законодательно. Согласно ст. 2 ГК РФ «...Предпринимательская деятельность представляет собой самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, цель которой – систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. Деятельность акционеров не является предпринимательской (она относится к иной не запрещенной законом экономической деятельности), однако и она влечет определенные экономические риски, поскольку само акционерное общество

предпринимательскую деятельность осуществляет...» [6].

В экономической литературе понятия «предпринимательство» и «бизнес» взаимозаменяемы. Также существуют понятия «малое предпринимательство» и «малый бизнес», однако они не имеют строгого разграничения и считаются синонимами.

Малое предпринимательство в России характеризуется совмещением нескольких видов деятельности. В большинстве случаев малые фирмы не могут ориентироваться только на производство одного продукта. Хотя российские малые предприятия обладают высокой степенью приспособляемости к сложной экономической обстановке, это нивелируется дезорганизацией в системе государственного управления и нарастающей криминализацией общества. Согласно исследованиям, только 31 % предпринимателей доверяют государственным структурам, в то время как остальным предпринимательским организациям бизнесмены верят больше – 51 % [7]. Слабость и коррумпированность государственной власти, а также стремление в короткие сроки провести экономические реформы, заставляют российских предпринимателей попадать в тяжелые условия [8].

Двойное толкование законов создает предпосылки применять их в зависимости от своих интересов. Также, несмотря на относительное несовершенство существующих законов о малом предпринимательстве, принятие новых и уже подготовленных законов задерживается в российском парламенте [9].

Президент В.В. Путин отмечал: «Деловой климат в стране улучшается, однако темпы развития малого бизнеса все еще недостаточно быстрые. Данный сектор экономики составляет в ВВП страны не выше 21 %. Правительство Российской Федерации хотя и запускает из года в год программы по поддержке малого бизнеса, но доля участия в ВВП для такой большой страны очень мала» [10]. Для того чтобы бизнес развивался и стабильно функционировал, необходимы определенные условия, обеспечивающие экономическую и социальную стабильность, открытость рынка, экономическую свободу производителей и потребителей.

Чтобы считаться малым, средним или микропредприятием необходимо соблюдать три основных параметра: попадать в пределы лимита по размеру доходов; быть в рамках лимита по численности сотрудников; быть в ограниченных пределах по доле участия других компаний в уставном капитале [11].

Для изучения проблем во взаимоотношениях между малым бизнесом и государ-

ственными структурами был проведен социологический опрос. Респонденты, участвовавшие в исследовании, работают в следующих секторах: нефтегазовой отрасли (60 %), в сфере туристических услуг (20 %), услуг по аренде (6 %) и фотоуслуг (14 %). Необходимо отметить, что среди респондентов примерно равное число мужчин и женщин, возраст от 26 до 50 лет, практически все имеют высшее образование. Предприятия, в которых работают респонденты, в большинстве своем функционируют более 5 лет (42 %), меньше от 3-5 (32 %) и 1-3 лет (26 %). Больше половины организаций (60 %) имеют численность сотрудников от 6-15, поэтому их можно отнести к макропредприятиям.

Оценка бизнесом своего текущего положения выглядит следующим образом: большая часть опрошенных (54 %) считает, что состояние их бизнеса в последние годы не изменилось; мнение остальных разделилось почти поровну: улучшения заметили 24 %, на ухудшение указали 22 % респондентов. При этом 44 % опрошенных в ближайшее время не планируют ничего менять в своем бизнесе, треть хочет увеличить заработную плату сотрудникам (30 %), 24 % – увеличить объем производства/предоставления услуг (рис.1).

Многие бизнесмены для ведения своего бизнеса используют заемные средства (68 %), треть опрошенных (32 %) – собственные. В числе положительных изменений в сфере малого бизнеса респонденты указали на то, что внесение изменений в учредительные документы по сравнению с предыдущими годами стало проще (72 %).

Почти половина всех опрошенных уверены, что процедура лицензирования малого бизнеса стала проще, однако есть и те, кто считает, что стало сложнее (20 %). Процедура сертификации также дается легче (42 %), подключение к коммунальным сетям (газ, электриче-

ство, вода) облегчилось для бизнесменов (48 %), участие в тендерах, конкурсах на право получения госзаказа поровну считается на сегодняшний день доступным (36 %) и недоступным (36 %).

Почти половина респондентов считают, что решать вопросы финансовой поддержки стало сложнее (48 %), остальные (17 %) – проще.

Большинство респондентов (42 %) имеют дело с государственными органами несколько раз в квартал, другие несколько раз в месяц (26 %).

58 % респондентов не сталкивались с внеплановыми проверками, другая часть (42 %) прошла через них.

Подавляющее количество респондентов (62 %) сталкивались с фактами коррупции при ведении бизнеса. Ответы на вопрос: «Что в большей мере не устраивает при проведении проверок?» распределились следующим образом:

- объем запрашиваемой документации/отчетности (44 %);
- вынужденность осуществления неофициальных выплат (44 %);
- отсутствие информации о регламентах проверок (42 %);
- частые изменения в правилах проверок (42 %);
- ссылки на законодательные нормы, не имеющие юридической силы (40 %);
- множественность инстанций контроля/надзора (32 %);
- противоречивые требования различных проверяющих (32 %);
- необъективность контролеров (18 %);
- выход за рамки предписаний, ордеров на их проведении (16 %);
- частые проверки (14 %);

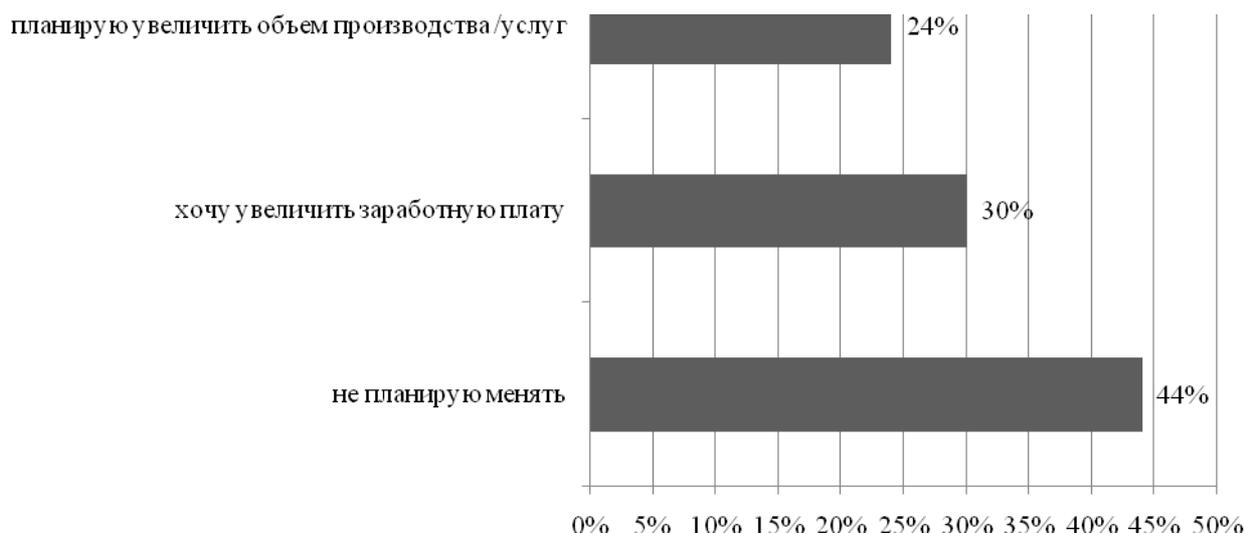


Рис.1 – Планы предпринимателей на ближайшее время

Больше половины опрошенных предпринимателей никогда не участвовали в конференциях, посвященных диалогу бизнеса и власти (71 %), остальные бывали на подобных мероприятиях 1-2 раза (25 %), только 4 % респондентов стараются участвовать в диалоге с властью и обсуждать проблемы малого бизнеса.

Около половины опрошенных бизнесменов (46 %) думают, что во взаимодействии государственных структур и малого бизнеса наметились некоторые позитивные сдвиги, однако остальные считают, что об этом идут пока только разговоры (28 %).

Наиболее эффективными способами взаимодействия малого бизнеса и власти опрошенные считают участие в конференциях, заседаниях круглых столов (44 %), непосредственные деловые контакты (42 %), взаимодействие через бизнес–сообщества (10 %) (рис.2).

Разногласия с органами власти у разных бизнесменов бывали в разных сферах: при регистрации предприятия (10 %), при получении лицензии (16 %), при проведении проверок (34 %), при согласовании учредительных документов (38 %).

Основными факторами, препятствующими развитию предпринимательства, респонденты назвали:

- большие налоги (78 %);
- бюрократию (48 %);
- большие финансовые затраты (48 %);
- административные барьеры, несовершенство законодательства (42 %);

- высокие процентные ставки по кредитам (40 %);

- проблемы с получением кредита на открытие бизнеса (30 %);

- коррупцию (14 %);

- отсутствие стабильности, сложную экономическую ситуацию (14 %);

- серьезную конкуренцию (8 %);

- высокую арендную плату (4 %);

- нехватку знаний, опыта (4 %).

О мерах государственной поддержки знает чуть меньше половины опрошенных (46 %). Кроме того, 40 % респондентов считают уровень поддержки государством малого бизнеса недостаточным, 32 % затрудняются ответить. Подтверждает эти данные и официальная статистика. Как следует из исследования Росстата по малому и среднему бизнесу, в 2015 году (исследование проводится раз в 5 лет) из 2,1 миллиона индивидуальных предпринимателей получателями какого-либо вида господдержки были 65,6 тысячи (3,1 %), а из почти 1,5 миллиона малых предприятий (юридических лиц) таких получателей было лишь 29 тысяч (2 %) [12].

Наиболее эффективными мерами государственной поддержки среди бизнесменов считаются снижение налогов (52 %), льготное кредитование (24 %), устранение административных барьеров (12 %), льготная аренда помещений (12 %) (рис.3).

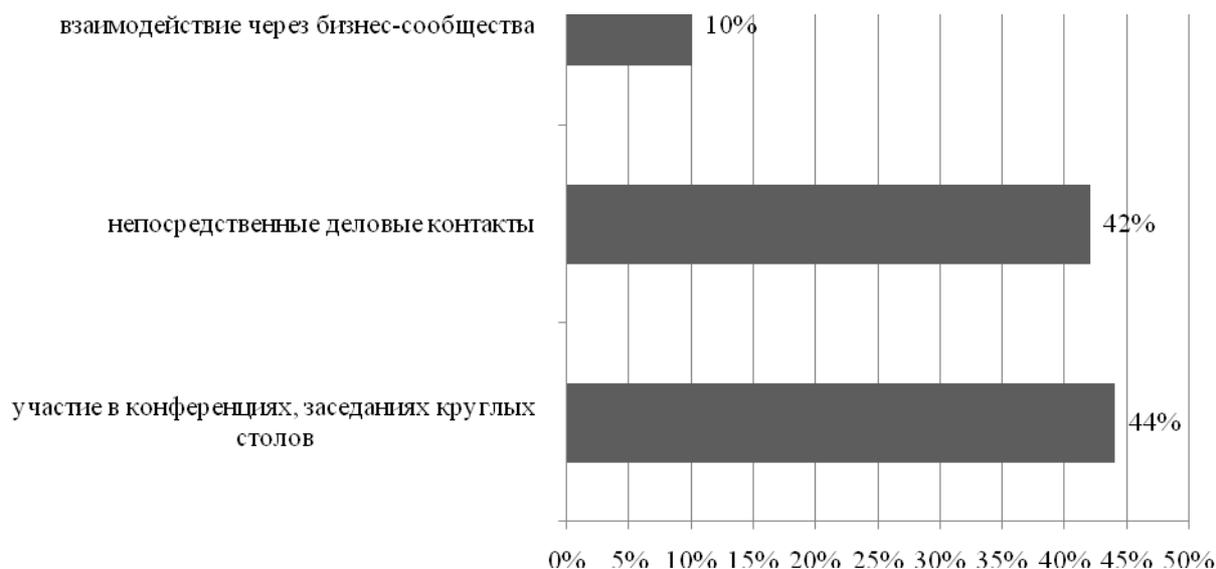


Рис.2 – Эффективные способы взаимодействия малого бизнеса и власти

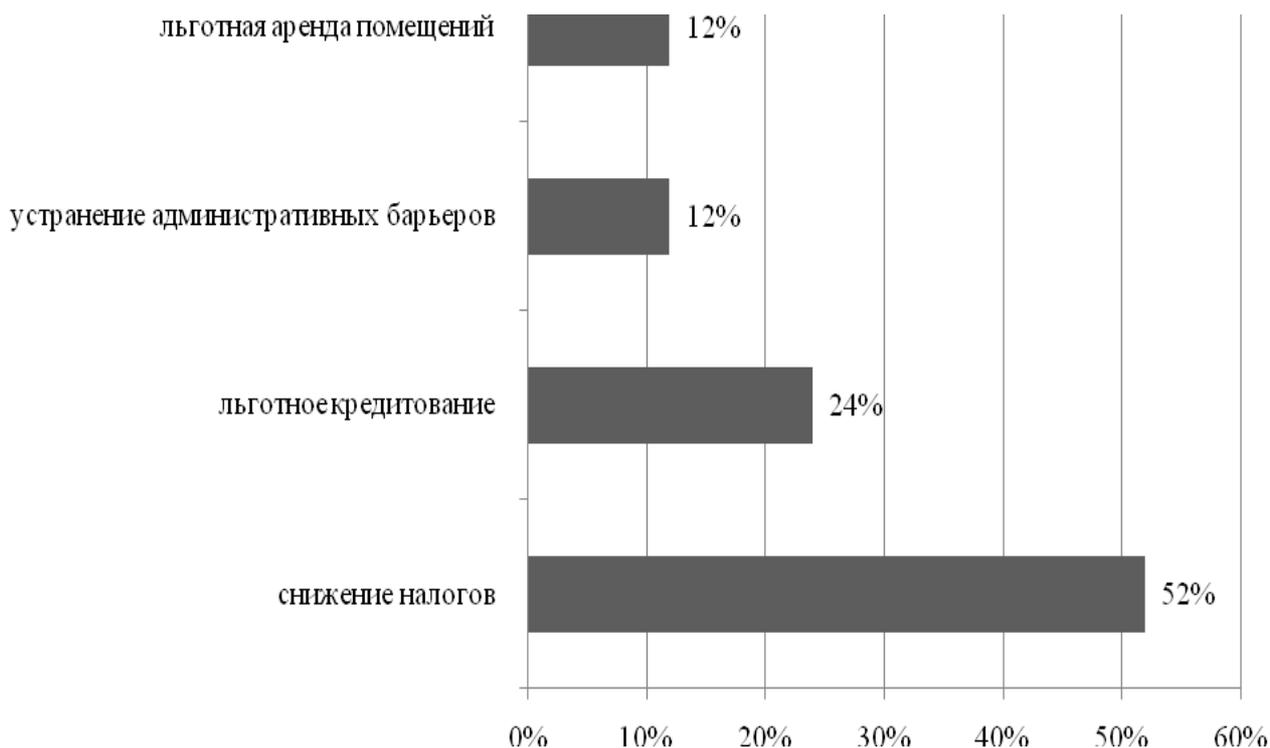


Рис. 3 – Меры государственной поддержки

Таким образом, при взаимодействии малого бизнеса и государственных структур, вырисовывается ряд проблем, которые впоследствии могут привести к противоречиям и конфликтам.

Основной проблемой предпринимателей остается финансовый вопрос. Бизнесмены указывают, что, несмотря на послабления для бизнеса в налоговом кодексе, сами выплаты

слишком велики для них, кредиты для предпринимателей далеко не всегда выгодны. Кроме того, следует учитывать последние экономические кризисы и санкции в стране, из-за которых растут цены на энергоносители, бензин, аренду помещения и т.д. Все это создает напряжение в кругу предпринимателей, которое может выйти в полноценный конфликт с властью.

Еще одной значительной проблемой можно назвать недостаточность взаимодействия малого бизнеса и власти. Хотя и наметилась положительная тенденция увеличения точек соприкосновения обеих сторон путем создания всевозможных бизнес-сообществ, анализ показал, что большинство предпринимателей не пользуется этой возможностью. Можно предположить, что это происходит из-за недоверия бизнеса к власти, неготовности бизнесменов к такому диалогу.

Также прослеживается тот факт, что многие предприниматели не владеют информацией о федеральных программах по поддержке малого бизнеса. Уровень помощи от государства считается неудовлетворительным. Таким образом, недоверие со стороны бизнеса создает искаженное восприятие государственных органов, что вызывает серьезные противоречия между сторонами.

Следующей проблемой, порождающей конфликтные столкновения между малым бизнесом и государственными структурами, является несовершенство законодательной системы и административные барьеры. У многих предпринимателей возникают конфликтные ситуации, которые потом приходится решать в суде из-за двоякого толкования того или иного закона. К тому же не редко возникают ситуации, когда контролирующие органы противоречат друг другу, требуя от предпринимателей невозможных сроков или документов.

Еще одним немаловажным моментом является то, что абсолютное большинство предпринимателей так или иначе сталкиваются с ситуациями коррупции, когда для нормального функционирования бизнеса необходимо денежно стимулировать государственные органы.

Анализ существующих проблем и конфликтов в исследуемых организациях позволяет сформулировать некоторые рекомендации, которые снизили бы напряженность между государственными органами и малым бизнесом.

1. Создание условий для реального доступа малых предприятий и индивидуальных предпринимателей к финансовым ресурсам. Необходимо создать систему финансовой поддержки малого бизнеса на всех этапах его деятельности: повысить активность работы финансовых учреждений как на федеральном, так и на региональном уровнях; расширить перечень предлагаемых программ по кредитованию малого бизнеса, увеличить сроки бизнес-кредитов; снизить процентные ставки по кредитам; создать региональные фонды поддержки малого предпринимательства; создать особые налоговые льготы для предпринимателей, за-

нятых в производственном секторе; обеспечить региональным банковским организациям средства для целевого финансирования малых предприятий и реализации инвестиционных проектов малого бизнеса.

2. Сокращение административных барьеров и упрощение контрольно-надзорной деятельности для малого бизнеса. Предлагается провести мониторинг всех проверок субъектов малого предпринимательства для выявления оптимального количества плановых и внеплановых проверок; уменьшить административные штрафы; увеличить возможность наказания в виде предупреждения; сократить срок наказания в виде приостановления предпринимательской деятельности; оптимизировать систему подачи проектных документов для проверки государственным органам, при регистрации, лицензировании, лизингу оборудования; создание льгот при подключении к коммунальным сетям. Очень важным является совершенствование законодательной базы: устранение двусмысленного толкования законов; уменьшение частоты изменений в законодательных документах; установление единого образца для оформления различных документов; своевременное и грамотное оповещение предпринимателей об изменениях в законодательстве.

3. Создание эффективной системы формирования предпринимателей. Можно создать систему информационной поддержки малых предпринимателей в виде многофункциональных центров; создать интерактивные платформы субконтрактинга (размещение одним промышленным предприятием на другом предприятии заказа на разработку или изготовление продукции или на выполнение технологических процессов); обеспечить информирование предпринимателей обо всех государственных программах поддержки малого бизнеса; популяризировать проведение круглых столов между властью и предпринимателями, показать бизнесменам выгоду участия в подобных мероприятиях; увеличить финансовую грамотность предпринимателей путем проведения различных лекций, консультаций, вебинаров, через СМИ.

4. Продвижение малого предпринимательства как основы развития российской экономики. В российском обществе необходимо популяризировать и улучшать имидж предпринимательства. Для этого можно проводить различные мероприятия в рамках года предпринимательства; рассказывать истории успешных отечественных бизнесменов; тиражировать в средствах массовой информации важность малого предпринимательства для будущего российской экономики; создавать образовательные

программы, направленные на развитие способностей в сфере предпринимательства.

5. Для того чтобы малый бизнес развивался эффективно, он должен чувствовать экономическую и социальную стабильность. Одним из важных направлений является устранение коррупции; проведение дополнительных проверок в государственных структурах и среди предпринимателей; вовлечение чиновников

и предпринимателей в антикоррупционную деятельность; укрепление правовой системы государства; просвещение обеих сторон по вопросам коррупции, внедрение этических норм и правил. Также стоит развивать перспективные сектора экономики, формировать новые высоко конкурентные отрасли, основанные на инновациях.

Литература

1. Грицунова С.В., Лотарева К.М. Развитие малого предпринимательства в России // Интернет-журнал «Мир науки» 2015 №2 URL <http://mir-nauki.com/PDF/07KMN215.pdf> (дата обращения 12.02.2018).
2. Дадаханова Р. Р. Современное состояние малого предпринимательства в России // Молодой ученый. - 2013. - №5. - С. 359-360. URL <https://moluch.ru/archive/52/6993/> (дата обращения: 05.02.2018).
3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М., 2011. С. 91.
4. Малышева О.М., Соломонов А.П. Развитие предпринимательства в современной России: проблемы и перспективы // Социально-экономические явления и процессы. 2010. №6. С.135-140.
5. Ларионова Г.Н. Тенденции развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации // Управление устойчивым развитием. 2016. №5 (06). С.17-20.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации» от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 07.02.2017).
7. Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2013. С.294.
8. Борисов С. Раньше малому бизнесу нужна была поддержка, теперь – опора // Человек и труд. 2003. № 7. С. 50-54.
9. Приказ Министерства экономического развития РФ от 25 марта 2015 г. N 167 «Об утверждении условий конкурсного отбора субъектов Российской Федерации, бюджетам которых предоставляются субсидии из федерального бюджета на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства, и требований к организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства».
10. Приказ Министерства экономического развития РФ от 25 марта 2015 г. N 167 «Об утверждении условий конкурсного отбора субъектов Российской Федерации, бюджетам которых предоставляются субсидии из федерального бюджета на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства, и требований к организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства».
11. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства».
12. Тимошенко Т. Россия: господдержка малого и среднего бизнеса зашла в тупик URL: <https://inosmi.ru/politic/20171213/240994952.html> (дата обращения 26.02.2018).

Сведения об авторе:

© **Фатхуллина Лилия Зинуровна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: lialfa@rambler.ru.

Information about the author:

© **Fatkhullina Liliya Zinurovna** – Candidate of Sociology Sciences, Assistant of the Department of Social and Political Conflict, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: lialfa@rambler.ru.

УДК 316.48

И. Э. Шарифуллин

**МЕЖЭТНИЧЕСКИЕ И МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ: ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ПУТИ ПРОФИЛАКТИКИ
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)**

Ключевые слова: конфликт, молодежная среда, межэтническое и межконфессиональное согласие, идеология, экстремизм, девиантное поведение, профилактика.

Проблема профилактики межэтнических и межконфессиональных конфликтов, особенно в молодежной среде, требуют пристального внимания представителей общества и государства. Данная проблема актуальна для РФ, которая всегда была и остается многонациональной и многоконфессиональной. Недостаточное внимание к данному процессу, недооценка проблемы, несвоевременное реагирование может привести к затяжным конфликтам, которые чреваты тяжелыми последствиями. Молодежь – группа, находящаяся в зоне риска. Та ее часть, которая не имеет прочные жизненные установки, имеет проблемы личного и материального характера, может попасть под влияние экстремистских организаций, которые будут использовать их в своих политических целях. Автор видит решение данной проблемы в активной профилактической и просветительской деятельности с привлечением различных социальных институтов, которые могут помочь молодежи с самоопределением, выбором трудовой и жизненной траектории, с формированием жизненных установок.

I. E. Sharifullin

**INTER-ETHNIC AND INTER-CONFESIONAL CONFLICTS IN THE YOUTH ENVIRONMENT: INTERNAL AND EXTERNAL WAYS OF PREVENTION
(ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN)**

Keywords: conflict, youth environment, interethnic and inter-confessional accord, ideology, extremism, deviant behavior, prevention.

The problem of prevention of interethnic and interconfessional conflicts, especially in the youth environment, requires close attention of representatives of society and the state. This problem is topical for the Russian Federation, which has always been and remains multinational and multi-confessional. Insufficient attention to this process, underestimation of the problem, untimely reaction can lead to protracted conflicts that are fraught with serious consequences. Young people are a group at risk. That part of it, which does not have strong living attitudes, has problems of a personal and material nature, can fall under the influence of extremist organizations that will use them for their political purposes. The author sees the solution of this problem in active preventive and educational activities involving various social institutions that can help young people with self-determination, choice of labor and life trajectory, and the formation of life attitudes.

Проблема межэтнических и межконфессиональных отношений актуальна не только в научном, но и в практическом отношении. Это сложный, многогранный процесс, в котором рассматриваются политический, социальный, психологический, экономический, лингвистический и другие аспекты. Теоретическая и практическая функция таких взаимоотношений и направленного друг на друга общения – способствовать интеграции народов, укреплять дружбу и сотрудничество представителей разных мировоззрений, воспитывать такт и взаимоуважение людей разных национальностей и вероисповеданий.

Российская Федерация является примером страны с богатой историей развития межкультурных, межнациональных и межконфессиональных связей. По данным на январь 2018 г., в России проживает порядка 146 млн. человек и все они представители своих наций, которых в стране свыше 194 [1]. Говоря о принадлежности к определенной конфессии, стоит отметить Всероссийский репрезентативный опрос населения, по результатам которого в России самым распространенным верованием является православие (41 % опрошенных), далее следуют верующие без определенной религиозной принадлежности (25 %), атеисты (13 %) и мусульмане (6,5 %) [2].

Определение себя как части этнической, конфессиональной группы является естественным стремлением человека. Неукрепленным мировоззрением могут воспользоваться последователи деструктивных идеологий, навязывая нетерпимость к инакомыслящим. Таким образом, вопрос формирования устойчивого мировоззрения является актуальным как на бытовом, так и на государственном уровне, особенно учитывая разнообразие в национальном и религиозном составе РФ и ее субъектов.

На специфику конфликтов в молодежной среде влияют многие факторы: друзья, семья, авторитеты, психологические особенности (агрессивность, импульсивность, энергичность), юношеский максимализм, социальные проблемы (неустроенность). К межэтническим и межконфессиональным конфликтам подталкивает также идеология современного общества потребления, чьи ценности не дают ответа на важнейшие вопросы бытия. Важно учитывать, что благоприятными условиями для распространения радикальных, экстремистских идеологий является духовно-нравственная дезориентация, низкий уровень образованности, отсутствие интересов, трудовой занятости.

Существуют разные варианты воспитания этнического и религиозного мировоззрения. В рамках данной работы можно выделить семейно-традиционную модель и внешнюю радикальную модель. Семейно-традиционная модель формируется, если большинство исповедуют традиционные религии, придерживаются общих подходов в понимании мироустройства, семья выступает основным источником формирующегося мировоззрения. Верующие люди из одного сообщества примерно одинаково смотрят на окружающий мир, доверяют опыту прошлых лет через предков, находят его отражения в настоящем. Детей приобщают к вере и отношению к другим нациям постепенно - через семью, культурно-национальные традиции, школьное образование. Таким образом, можно сказать, что в таком обществе приобщение к этническому – религиозному мировоззрению является частью социализации личности, подразумевающая закрепление моральных, нравственных норм, правил взаимоотношений с другими людьми.

С другой стороны, если традиционные межпоколенные связи нарушены, в большинстве семей наблюдается общее снижение ценностного статуса морали, упадок социального авторитета традиционных ценностей, нравственные ориентиры размываются, то в таком обществе приобщение к этническим, религиозным движениям происходит не постепенно, а внезапно и характеризуется резким изменением

взглядов, поведения, взаимоотношений с окружающими. Внезапность подобного процесса обычно возможна в результате внешнего вмешательства и воздействия на сознание молодых людей, а не в результате истинного выбора новообращенного. Таким образом, молодые люди становятся жертвами информационно-психологического воздействия умелой пропаганды этно и религиозно-экстремистских организаций.

Современный процесс радикализации российской молодежи обусловлен нарушением процесса социальной адаптации подрастающего поколения. На данный момент молодежь представляет собой группу социального риска, которая балансирует на грани социального исключения, находясь на переходных этапах из образовательной сферы в сферу карьерно-деловой, но все еще ощущающих дезориентацию в социально-психологических вопросах, вопросах самоопределения. Из-за опасения за крах собственных жизненных интересов и планов возрастает реализация нелегальных способов выполнения жизненных целей (девиантной карьеры).

При рассмотрении возможных путей профилактики межэтнических и межконфессиональных конфликтов в молодежной среде можно выделить внешнее и внутреннее направления. Под внешними подразумеваются меры профилактики со стороны государства, под внутренними – психологические (индивидуальные) и микросоциальные (внутри семейной, референтной группы).

Рассматривая опыт Республики Татарстан во внешнем направлении профилактики деструктивных идеологий, стоит начать с того, что с 2009 года осуществляется «Республиканская целевая программа по профилактике терроризма и экстремизма», направленная на профилактику и противодействие подобным явлениям [3]. Программа показала свою актуальность и эффективность, и было принято решение о создании подпрограммы «Профилактика терроризма и экстремизма в Республике Татарстан 2014 – 2020 гг.». К механизмам осуществления целей и задач подпрограммы относится работа с молодежными организациями, создание сайтов и групп в сети Интернет, просветительская и правовая работа, наблюдение за качеством образования в учебных заведениях. Важно отметить, что отдельно подчеркивается работа с молодежью, что говорит о заинтересованности правительства республики в воспитании добропорядочного и открытого молодежного сообщества.

Государство играет большую роль в формировании антиэкстремистского движения,

организации терпимого и даже дружного сообщества граждан. В Республике Татарстан часто проводятся встречи представителей действующих в Татарстане конфессий, национальных диаспор, представителей власти, журналистов, равнодушных граждан. 22 апреля 2017 года был проведен III Съезд народов Татарстана, участниками которого стали 730 делегатов, представляющих все муниципальные образования и национально – культурные организации республики. Девиз мероприятия: «В единстве народов – сила России» [4]. Первый Съезд народов Татарстана проводился в 1992 году, и по итогам его работы в регионе появилась Ассоциация национально-культурных объединений и первый Дом Дружбы народов. Второй Съезд состоялся в Казани в ноябре 2007 года и собрал более 700 участников и около 300 гостей, в том числе из ближнего и дальнего зарубежья. Делегаты второго Съезда утвердили Концепцию государственной национальной политики Республики Татарстан. Проведение знаковых, традиционных мероприятий при поддержке Правительства Республики Татарстан позволяет при помощи совместного диалога корректировать и улучшать курс национальной политики по гармонизации и укреплению межнациональных отношений в регионе.

Следует отметить, что в целом необходимо создание правового, плюралистического государства. Политика государства должна быть равноудалена от любого этноцентризма и религиозных верований и должна быть направлена на гражданина, человека и его права. Соблюдение правового разграничения позволит каждому жителю страны чувствовать уверенность в том, что первостепенны его фундаментальные права на жизнь, свободу и безопасность. Таким образом, государство проявит способность быть нейтральной стороной этнического и религиозного конфликта, обособляясь от каждой конфессии, выступая по букве закона, и среди граждан будет утверждаться атмосфера доверия к государству в решении таких сложных вопросов.

К внешнему проявлению профилактики молодежных межэтнических и межконфессиональных конфликтов со стороны государства и общества следует отнести формирование молодежных организаций. К примеру, региональная общественная организация «Академия творческой молодежи Республики Татарстан» по антиэкстремистскому направлению одной из основных задач ставит просветительскую деятельность среди молодежи – знакомство с другими культурами, народами, конфессиями, информирование о правовых последствиях осуществления экстремистской деятельности, рас-

смотрение проблематики и поиск решений в рамках молодежных форумных площадок. На территории РТ осуществляют свою деятельность молодежные организации, которые одной из своих целей провозглашают развитие межэтнической, межконфессиональной дружбы. К таким организациям, в первую очередь, следует отнести Региональную молодежную общественную организацию «Молодёжная Ассамблея Народов Татарстана», Республиканский центр молодежных (студенческих) формирований по охране общественного порядка «Форпост» [5], Региональную общественную организацию «Академия творческой молодежи Республики Татарстан» [6], Региональную молодежную общественную организацию «Лига студентов Республики Татарстан» [7], Международную молодежную некоммерческую организацию «AIESEC» [8]. Осуществление данными организациями своей деятельности предоставляет молодежи альтернативу радикальным и экстремистским движениям, противопоставляет социально – значимую, одобряемую и личностно-ценную деятельность уголовно преследуемой деятельности, сопряженной с насилием, конфликтами и опасностью.

Проблема этнических и религиозных конфликтов в молодежной среде значительно усугубляется либералистической методологией толкования священных писаний и, как следствие, воспитание определенного отношения к представителям других народов и верований. Методология, построенная на либеральном понимании исламских источников, при определенных условиях (например, людям с надломленной психикой или политическим авантюристам), может дать идейную основу, во-первых, сектантского мышления отвергающего социальную интеграцию (что можно наблюдать в некоторых странах Запада и постсоветских обществах), во-вторых, легитимизации радикализма, насилия и даже терроризма. Это значит, что, к примеру, вырванные из общего контекста аяты Корана и хадисы могут быть использованы для оправдания насилия, жестокости. Многие исламоведы отмечали, что Коран опасная книга и что хадисы могут быть причиной заблуждения для мусульман, не являющихся учеными. Поэтому распространение отрывков из священных писаний без надлежащих комментариев может привести к неверным, экстремистским толкованиям и трактовкам.

Активная позиция государства и этно-религиозных сообществ поможет разрешить данный вопрос и подчеркнуть необходимость верного толкования священных книг и стремления к осмысленному пониманию религиозных догм. Влияние государства также состоит в

организации духовного образования для разрешения вопроса с необразованным подходом к изучению священных писаний. Таким образом, проявляется еще одна форма борьбы, осуществляемая с внешней стороны – совместная работа государства и национальных диаспор, конфессий.

К внутренним направлениям профилактики этнических и религиозных конфликтов относятся первоначальные этапы социализации, модели воспитания в семье, отношения со сверстниками, личные впечатления от общения с представителями других этносов и мировоззрений, рефлексия по вопросу самоидентификации.

Влияние сверстников и семьи играет важную роль на формирование мировоззрения и отношения к окружающим в детстве, способствуя или препятствуя зарождению экстремистских идей. Важнейшим фактором развития человека является социальная среда как источник обратной связи, поощрений и наказаний. В связи с этим подчеркивается важность социально ориентированной интервенции, представляющей собой специальные программы для родителей или программы, направленные на предотвращение возможного социального давления экстремистской среды. К таким методи-

кам можно отнести тренинги по развитию устойчивости к социальному давлению, повышению уровня эмпатии, аффективное обучение, направленное на раскрытие чувств и эмоций, мастер-классы по уверенности в себе, формирующие активную социальную позицию.

Подводя итог, стоит отметить, что основную роль в противостоянии деструктивным идеологиям играет профилактическая, просветительская деятельность. Осуществление превентивных мер, помощь подрастающему поколению в вопросах самоопределения, поиска своего места в обществе позволит минимизировать развитие экстремистских идей в молодежной среде. В предупреждении, урегулировании и разрешении молодежных религиозно-экстремистских конфликтов каждая сторона играет важную роль: начиная от мирового сообщества и государства, заканчивая семьей и отдельно взятой личностью. Необходима кооперация сил всех сторон для эффективного и разнопланового осуществления мер по борьбе с молодежным этническим и религиозным экстремизмом.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) от 02.04.2018 «Оценка численности постоянного населения на 1 января 2018 г. и в среднем за 2017 г.» URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population (дата обращения: 31.01.18).
2. Всероссийский репрезентативный опрос населения фонда «Общественное мнение» по заказу службы Среда. URL: <http://sreda.org/2012/vserossiyskiy-reprezentativnyiy-opros/4491> (дата обращения: 31.01.18).
3. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.12.2008 №956 «Об утверждении Республиканской целевой программы по профилактике терроризма и экстремизма в Республике Татарстан на 2009-2011 годы». URL: <http://tatarstan-gov.ru/doc/28758> (дата обращения: 07.02.18)
4. Официальный портал Ассамблеи и Дома Дружбы народов Татарстана. - URL: <http://addnt.ru/tag/sezdnarodovrt/> (дата обращения: 07.02.18).
5. Официальный портал ФООП «Форпост». URL: http://rcforpost.tatarstan.ru/rus/o_nas.htm (дата обращения: 31.01.18).
6. Официальный сайт РОО «Академия творческой молодежи Республики Татарстан». URL: <http://www.atmrt.ru> (дата обращения: 31.01.18).
7. Официальная группа в социальной сети «В контакте» РМОО «Лига студентов Республики Татарстан». URL: https://vk.com/liga_studentov (дата обращения: 31.05.18).
8. Официальный сайт молодежной организации «AIESEC». URL: <http://aiesec.ru/> (дата обращения: 15.02.18).

Сведения об авторе:

©**Шарифуллин Ирек Эльвирович** – магистр кафедры социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: irek.share@gmail.com.

Information about author:

©**Sharifullin Irek Elvirovich** – Master of the chair of social and political conflictology Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: irek.share@gmail.com.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 378.013

Н.В. Шигапова, А. Р. Бакиров

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА СТАДИИ РЕБРЕНДИНГА

Ключевые слова: ребрендинг, экономика маркетинга, мотивация, инновация.

Эта статья посвящена проблеме качества человеческих ресурсов на этапе ребрендинга. Есть также несколько моментов, на которые следует обратить внимание при ребрендинге внутри организации. При обсуждении проблем сущности и содержания человеческого капитала часто возникают вопросы соотношения человеческого капитала с однопорядковыми понятиями: человеческие ресурсы и человеческий потенциал. На самом деле, данные определения пересекаются по логическому содержанию, но различаются в смысловых значениях. В настоящее время проблема управления персоналом в процессе ребрендинга является очень актуальной, так как сейчас приобретает важность высококвалифицированного персонала на предприятии. Для эффективной работы и достижения новых целей компании персоналу необходимо четко понимать, что происходит с компанией, в чем смысл обновления, какие перспективы ожидают сотрудников, что им нужно изменить в своей работе. Процесс совершенствования персонала – это одна из главных приоритетов в управлении сотрудниками является процесс совершенствования персонала, также важное направление в процессе ребрендинга. Вложения в развитие персонала являются даже более важными, чем вложения в усовершенствование оборудования для производства. От того, насколько правильно спроектирована система управления персоналом, зависит возможность компании достигать своих целей, удерживать качество продукции, оставаясь конкурентоспособной в долгосрочной перспективе.

N. V. Shigapova, A. R. Bakirov

QUALITY MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AT THE REBRANDING STAGE

Keywords: rebranding, marketing economics, motivation, innovation.

This article is devoted to the problem of the quality of human resources at the stage of rebranding. There are also several points that should be taken into consideration when rebranding within an organization. When discussing the problems of the essence and content of human capital, there are often questions of the correlation of human capital with one-order concepts: human resources and human potential. In fact, these definitions overlap by logical content, but differ in semantic values. At present, the problem of personnel management in the rebranding process is very relevant, as it now acquires the importance of highly qualified personnel in the enterprise. For effective work and achievement of new company goals, staff need to clearly understand what is happening to the company, what is the meaning of the update, what prospects employees expect, what they need to change in their work. The process of staff development is one of the main priorities in the management of employees is the process of improving staff, also an important direction in the rebranding process. Investments in the development of personnel are even more important than investments in the improvement of equipment for production. The ability of the company to achieve its goals, to maintain product quality, while remaining competitive in the long term, depends on how well the personnel management system is designed.

Для более полного понимания роли персонала в процессе ребрендинга, рассмотрим понятия «бренд», «брендинг», «ребрендинг». В современной науке не существует единого общепринятого определения перечисленных терминов. Понятие бренда имеет наиболее обширную теоретическую разработку в области экономики и маркетинга, где оно трактуется как узнаваемая, юридически защищенная символи-

ка торговой марки в сознании (подсознании) потребителей. «Бренд – это то, что символизирует потребительские свойства в сознании покупателя и побуждает интеллектуальные, эстетические и потребительские чувства к нему, тем самым формируя отношение потребителя к товару или торговой марке». Брендинг – это деятельность по целенаправленному формированию бренда. Основой бренда является цен-

ностное ядро марки, содержащее уникальный комплекс мотивирующих ценностей, актуальных для конкретной аудитории. Логотип, «имя» бренда, фирменные цвета и другие товарные и корпоративные идентификаторы являются лишь атрибутами бренда, позволяющими закреплять заданные ассоциации в массовом сознании. Ребрендинг – это один из наиболее радикальных инструментов брендинга, предполагающий глубинное изменение образа торговой марки в сознании целевых аудиторий [4].

Суть ребрендинга в том, что бренд, изначально опиравшийся на комплекс ценностей, мотивировавших конкретную целевую аудиторию, включает в себя новые ценности, более актуальные для данных потребителей или полностью изменяет ценностный вектор, отдавая приоритет ценностям установкам, значимым для целевых аудиторий, которые планируется привлечь дополнительно. Ребрендинг – масштабный, многоуровневый и длительный процесс, по своей сложности могущий превосходить создание нового образа новой марки, и который, к тому же, не всегда может привести к успеху [2].

Задачи, которые ставятся перед ребрендингом, достаточно понятны:

- Усиление бренда (рост лояльности потребителей);
- Дифференциация бренда (усиление его уникальности);
- Увеличение целевой аудитории бренда (привлечение новых потребителей) [2].

Выполнение этих задач невозможно без привлечения человеческих ресурсов как основы деятельности любой компании. Поэтому в процессе ребрендинга одна из главных ролей должна отдаваться персоналу как внутреннему клиенту. Необходима подготовка собственных сотрудников к переменам. От того, какое внимание уделяется мотивации персонала, напрямую зависит результат инновационного процесса.

Работа с персоналом в процессе ребрендинга можно выделить несколько основных этапов работы в этот период:

1. Предварительная работа по информированию и обучению (тренинги, семинары, встречи с руководством, презентации, демонстрация нового логотипа и других наглядных нововведений, неформальные встречи, обратная связь, разъяснение бизнес – стратегий, причин и ожидаемых результатов и т.д.).

2. Работа с персоналом непосредственно в момент запуска нового бренда (создание праздничной атмосферы, поздравление руководства, презентация, корпоративное мероприятие, вручение подарков и т.д.)

3. Последующая работа по формированию лояльности персонала новому бренду (продолжение обучения ценностям и преимуществам нового бренда, демонстрация положительных результатов ребрендинга, обсуждение, создание инструментов, облегчающих работу персонала с новым брендом, опросы на уровень удовлетворенности персонала новым брендом, использование внутреннего веб – сайта, корпоративной электронной почты и т.д.) [1].

Процесс совершенствования персонала – это один из главных приоритетов в управлении сотрудниками, а также важное направление для эффективной работы компании. Вложения в развитие персонала являются даже более важными, чем вложения в усовершенствование оборудования для производства [3]. При этом инвестирование в развитие кадров играет большую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей. Профессиональное развитие сотрудников – это совокупность мероприятий по совершенствованию персонала, развивающих как профессиональные, так и личные качества персонала. Так как совершенствование персонала – процесс систематический, действовать процесс должен постоянно и ориентировано на приобретение персоналом навыков и знаний, требуемых непосредственно в конкретной компании, посредством изучения как образовательных, так и производственных кадров. Обычно он состоит из следующего: Управление персоналом – это учет кадров, разработка специальных документов, обучение и адаптация новых специалистов, мотивация труда работников, обучение и прочее. Кадровый учет. Учет кадров должен вестись в соответствии с законом, а также согласно внутренней документации организации. Отдел кадров занимается кадровым документооборотом компании. Привести работу отдела кадров в правильную форму следует посредством документа «Положение о кадровом учете компании». Организационно-функциональное структурирование (разработка документации). В организации обязательно должны быть разработаны и утверждены следующие документы: схема структуры организации, схема управления, положения о подразделениях компании, кадровые должностные инструкции. Стандартный вид и форма документов устанавливаются самостоятельно в организации. Все документы должны быть оформлены по одному стандарту. Система найма и адаптации. В систему совершенствования подбора персонала и его адаптации на новом месте входят несколько мероприятий, благодаря которым Вы отбираете новых служащих и помогаете им адаптироваться в организации.

Для облегчения и эффективности данного процесса требуется создание четкого регламента. Вам помогут такие направляющие документы, как «Регламент найма и адаптации», «Информация о должности», «Требования к кандидату», «Собеседование по сценарию», «План обучения вновь принятого персонала» и так далее.

Система оценки и аттестации. Системы развития, обучения, мотивации должны быть непосредственно связаны с системой аттестации и оценки. Если данные системы не связаны, оценка работы теряет свою значительность, а аттестация кажется обычной формальностью.

Система обучения персонала. Система должна выявлять требуемые направления в обучении, конкретные цели обучения, подбор и проведение учебных тренингов, программ, а также оценивать результаты проведенного обучения.

Система мотивации персонала. Кнут и пряник – излюбленное издревле средство для мотивации работников. Интерес к делу – также важное средство, которое подстегивает сотрудника к эффективному выполнению работы. Соблюдение баланса при выборе средств мотивации – важный фактор, на который следует обращать внимание, занимаясь совершенствованием системы мотивации персонала.

Корпоративная культура. Формальные и неформальные правила взаимоотношений внутри компании, отношения между сотрудниками, к руководителям организации, личное и общественное отношение к компании, а также к внешнему миру – это и есть корпоративная культура. Руководство обязано заботиться о корпоративной культуре в соответствии с собственным видением компании, в противном случае корпоративная культура сформируется сама под влиянием различных групп сотрудников [6]. И не факт, что сформированное удовлетворит руководство и будет отвечать истинному духу компании. Данный момент очень важно учитывать при совершенствовании организации работы персонала.

Мониторинг. Это сбор и аналитика данных о внутренней и внешней деятельности организации, и сотрудников, конкурентов, в соответствии с которой управление принимает решения.

Очевидно, что роль мотивации персонала в процессе ребрендинга очень значима и может оказаться решающей причиной успеха или провала этого сложного процесса. Особо следует подчеркнуть необходимость открытого и постоянного диалога руководства, и службы управления персоналом со своими сотрудни-

ми на всех этапах проведения ребрендинга – от начала подготовки и внедрения, до этапа, на котором каждый работник компании будет чувствовать свою причастность с новым имиджем, будет лояльным к бренду и понимающим значение глобальных изменений в компании. При грамотной организации процесса ребрендинга компания получает достойное вознаграждение: бренд становится для всех сотрудников организации центральным и образующим звеном.

Основной тренд последних лет в управлении человеческими ресурсами – диджитализация, которая подразумевает не просто автоматизацию процессов, но и новое мышление, новый подход ко всем процессам взаимодействия с сотрудниками. Ведущая научно-исследовательская и консультационная фирма по корпоративному обучению, управлению талантами, приобретению талантов и стратегическим HR-решениям Bersin by Deloitte назвала свой последний исследовательский отчет с ключевыми прогнозами на 2017 год о том, каким изменениям подвергнется управление человеческими ресурсами, – «Все становится цифровым» (англ. Everything is becoming digital), что вовсе не случайно. Фокус HR сдвигается в сторону образования организации будущего. Компании все больше нанимают молодых людей, хорошо разбирающихся в новых технологиях и приветствующих «прозрачное» распространение информации [1].

Главный признак высокопроизводительных компаний в современном цифровом мире – способность быстро учиться. Компании должны пробовать новые подходы, применять новые продукты и сервисы, быстро понимать, что работает, а что нет. Этот стремительный, ориентированный на клиента способ ведения бизнеса изменяет образ мыслей о менеджменте и управлении человеческими ресурсами.

На Рисунке 1 в виде карты представлены и ранжированы страны, которые находят тренд диджитализации HR «важным» и «очень важным». Данные получены на основании опроса, проведенного Deloitte University Press в 2017 году. В опросе приняли участие более чем 10 400 руководителей фирм и руководителей HR-подразделений 140 стран. Детали опроса приведены в Приложении 1 настоящей работы. Наглядное представление помогает понять, что страны всего мира настроены на диджитализацию HR-функции и видят данный тренд важным для ее развития.

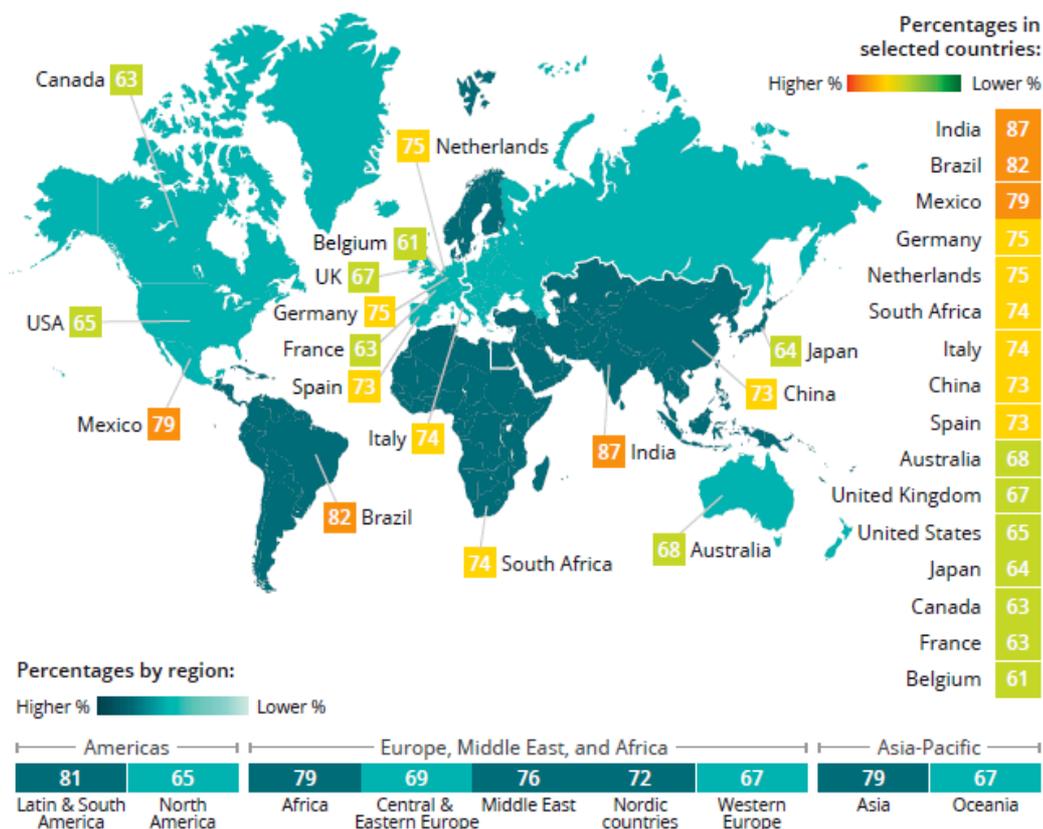


Рисунок - Диджитализация HR: процент респондентов, которые отмечают данный тренд как «важный» или «очень важный»

Однако понятие диджитализации требует большей конкретики. За данным термином скрывается большое количество трендов, имеющих как косвенное, так и прямое влияние на управление человеческими ресурсами. Прямое влияние на HR в разрезе диджитализации оказывают инновации в сфере информационных технологий или уже имеющиеся решения и методы, которые ранее не применялись в управлении персоналом. [6] Косвенно оказывают влияние такие факторы, как изменения в организационной структуре или повышающийся интерес к совершенствованию корпоративной культуры компании.

Один из приоритетных трендов сегодня – внедрение и использование технологий больших данных и инструментов People Analytics. Далее данный тренд будет рассмотрен подробнее.

Как мы упоминали в предыдущем пункте нашей работы, интеллектуальный капитал формируется благодаря взаимодействию трех компонентов: человеческого, организационного и потребительского. А для того, чтобы создать качественный интеллектуальный капитал в ор-

Важным демотивирующим внутриорганизационным фактором может служить стиль

организации необходимо повышать эффективность использования имеющихся ресурсов. Одним из главных ресурсов организации являются человеческие ресурсы, так как выступают в качестве носителей знаний.

В современной теории «знание» можно разделить на две категории: явные (формализованные) и неявные (неформализованные), именно они выступают основным фактором экономического развития и конкурентного преимущества, а значит создания дополнительной стоимости организации.

Явные (формализованные) знания – это кодифицированные знания, выступают в виде специальных справочников, документов, литературы.

Неявные (неформализованные) знания – это человеческие знания, которые находятся в головах людей и профессиональный опыт. Данный вид знаний также не может быть полностью передан от одного лица к другому лицу.

Само собой разумеется, что виды этих знаний тесно переплетены между собой, так как существование одного вида знания невозможно без другого.

управления непосредственного руководителя. [2] Во многих случаях потеря интереса к работе

связана с некорректной мотивацией конкретного человека, с игнорированием его внутренних мотивов. Для результативной мотивации подчиненных менеджеру необходимо четко представлять, какими критериями руководствуется человек при принятии решений, что является для него главным стимулом в работе.

Также в основе демотивации сотрудников помимо внутриорганизационных проблем могут лежать и личные. Личными мотивами снижения рабочего энтузиазма могут выступать, например, проблемы в семье. В этом случае роль непосредственного руководителя и всего коллектива сводится к психологической поддержке коллеги. Еще одна возможная причина - эмоциональная истощенность человека.

Демотивация имеет свои особенности проявления. По мнению Р. Шпренгера, неправильное применение стимулов также может создавать условия для демотивации сотрудников [6]. Причем проявления демотивации могут быть как скрыто так и открыто, фиксироваться окружающими.

Как открытая демотивация может рассматриваться демонстрация сотрудником мо-

делей поведения, не соответствующих запросу организации. Такая демотивация может быть определена как активная. Можно предположить, что такая форма проявления демотивации в значительной степени отражается на организационной эффективности, в том числе за счет возможности негативного влияния демонстрируемого отдельным сотрудником поведения на поступки других членов коллектива. Это позволяет говорить о том, что открытая демотивация отдельного сотрудника создает демотивирующие ситуации в коллективе. Это требует вмешательства руководителя, использования его персональных ресурсов для формирования управленческих воздействий, нейтрализующего или исключаящего создание негативных для организации ситуаций. В тоже время, можно утверждать, открытая демотивация подлежит диагностике, ее причины могут быть вовремя выявлены и определенным образом скорректированы.

Литература

1. Гукова А.В., Патуева В.В. Ребрендинг: сущность и инструментарии // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2016. № 9. С. 18-26.
2. Домин. В.Н. Брендинг: новые технологии в России. СПб.: Питер, 2009. 352 с.
3. Дырин С. Управление персоналом: от кадрового подхода – к многоаспектному // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2014. С. 5-11.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. Учебник для вузов. - 4-е изд., испр. Н. Новгород: НИМБ, 2016. 720 с.
5. Ильина Л. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. М.: Феникс, 2014. 352 с.
6. Перция В. Брендинг: курс молодого бойца. СПб.: Питер, 2005. 208 с.

Сведения об авторе:

©**Наталья Вячеславовна Шигапова** – кандидат педагогических наук, профессор РАЕ, доцент кафедры менеджмента и предпринимательской деятельности, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, zamdekan74@mail.ru.

©**Бакиров Алмаз Рамазанович** – студент Казанского национального исследовательского технологического университета, Российская Федерация, Казань,almaz_bakirov_14@mail.ru.

Information about author:

© **Natalia Vyacheslavovna Shigapova** - Candidate of Pedagogical Sciences, RAE Professor, Associate Professor of the Department Management and Entrepreneurship, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, zamdekan74@mail.ru.

©**Bakirov Almaz Ramazanovich** – Student of the Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan,almaz_bakirov_14@mail.ru.

УДК 378.005

С. А. Горячева, А. С. Сироткин, В. Б. Жукова

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК СРЕДСТВО УСПЕШНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Ключевые слова: высшее образование, самоорганизация студентов, управление временем, тайм-менеджмент.

Каждый студент в вузе сталкивался с ситуацией «цейтнота», когда на выполнение заданий выделено ограниченное количество времени. Именно в таких обстоятельствах эффективной помощью может стать использование технологии «тайм-менеджмент». В статье представлены результаты исследования, проведенного с целью выявления умения студентов управлять своим временем. Многие респонденты признаются, что не умеют дифференцировать первостепенные и второстепенные дела, связывая с этим нехватку времени. Выявлены трудности самоорганизации студентов. Обоснована актуальность систематизации жизни студентов, введения практики тайм-менеджмента в их учебный процесс с увеличением учебной и общественной нагрузки. При проведении исследования использован метод опроса, позволивший собрать первичный материал, в ходе классификации ответов респондентов применялись анализ и синтез. Ведущий метод – включенное наблюдение, по итогам которого оформлена таблица с режимом дня представителей разных гендерных групп. Представлены основные правила, помогающие успешно регулировать время: планировать перечень дел на день, переформулировать желаемый результат в конкретные цели и задачи, фиксировать план действий, расставлять приоритеты, фокусироваться на главном, анализировать личный опыт самоменеджмента, создавать индивидуальные правила тайм-менеджмента, планировать смену труда и отдыха. Представленный в статье материал позволяет использовать полученные знания в области тайм-менеджмента для формирования системы управления временем с целью успешного обучения в университете, способствует применению полученных знаний и навыков в своей повседневной деловой практике, помогает совершенствовать сформированную систему управления временем с учетом практики учебной деятельности, координировать свою работу с другими людьми.

S. A. Goryacheva, A. S. Sirotkin, V. B. Zhukova

TIME MANAGEMENT AS A MEANS OF SUCCESSFUL TRAINING STUDENTS

Key words: higher education, self-organization of students, time management, time management.

The article presents the results of a study conducted to determine the ability of biotechnological students to manage their time. Almost every student in high school at some point in their lives faced with the situation, «time pressure» when performing tasks allocated a limited amount of time. It is in such circumstances that the use of time management technology can be an effective aid. The difficulties of self-organization of students are revealed. Many respondents admit that they do not know how to differentiate between primary and secondary affairs, linking with this the lack of time. The urgency of systematization of students' life, introduction of time management practice in their educational process with increasing educational and social load is grounded. During the research, the survey method was used, which allowed collecting primary material, analysis and synthesis were used during the classification of respondents' answers. The leading method is the included observation, which resulted in a table with the regime of the day, representatives of different gender groups. Predicted the basic rules that help to successfully regulate the time to plan a list of daily chores, reformulated the desired result in the specific goals and objectives, to fix an action plan, prioritize, focus on the main thing, to analyze personal experience of self-management, to create individual rules of time management, schedule of work shift and rest. The following material allows the use of the knowledge gained in the field of time management for the formation of a time management system in order to succeed at the university contributes to the application of acquired knowledge and skills in their everyday business practices, helping to improve the generated time management system based on practice learning activities, coordinate his work with other people.

«Чтобы успеть в этой жизни сделать многое, надо обязательно научиться быть хозяином своего времени, правильно его распределять», – пишет в своей книге «Сам себя

воспитать должен» профессор П.Н. Осипов [1] и приводит пример из жизни известного ученого, профессора А.А. Любищева, который на протяжении 50 лет ежедневно аккуратно

планировал и учитывал расход своего времени, старался в интересах дела, личного самосовершенствования использовать не то, что каждый день – каждый час, каждую минуту.

Как свидетельствует практика, многие студенты испытывают ситуацию «цейтнота», когда на выполнение заданий выделено ограниченное количество времени. Именно в таких обстоятельствах эффективной помощью может стать использование технологии «тайм-менеджмент», изучением которой занимались многие ученые и публицисты [2-8]. Анализ трудностей при самоорганизации студентов свидетельствует, что главная из них – неумение дифференцировать первостепенные и второстепенные дела с объяснением этого нехваткой времени. Поэтому следует отметить, что необходимой является систематизация жизни студентов, введение практики тайм-менеджмента в их учебный процесс с увеличением учебной и общественной нагрузки. Именно этому и было посвящено наше исследование.

При проведении исследования был проведен опрос, позволивший собрать первичный материал; в ходе классификации ответов респондентов применялись анализ и синтез. Ведущим методом являлось включенное наблюдение, по итогам которого была оформлена таблица с режимом дня представителей разных гендерных групп. Это позволило определить основные правила, помогающие успешно регулировать время: планировать перечень дел на день, корректировать формулировку желаемого результата с указанием конкретных целей и задач, фиксировать план действий, расставлять приоритеты, фокусироваться на главном, анализировать личный опыт самоменеджмента, создавать индивидуальные правила тайм-менеджмента, планировать смену труда и отдыха. Представленный в статье материал позволяет использовать полученные знания в области тайм-менеджмента для формирования системы управления временем с целью успешного обучения в университете, способствует применению полученных знаний и навыков в своей повседневной деловой практике, помогает совершенствовать сформированную систему управления временем с учетом практики учебной деятельности, координировать свою работу с другими людьми.

Тайм-менеджмент – это технология рациональной организации времени для решения внутренних поставленных проблем и достижения личных целей [4]. Под управлением временем подразумевается действие или процесс тренировки сознательного контроля над количеством

времени, потраченного на конкретные виды деятельности, при котором увеличиваются эффективность и продуктивность.

Основная цель управления собственным временем согласно Зейверту Л. [7], ведущему эксперту по тайм-менеджменту в Германии и Европе, состоит в том, чтобы максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства.

Практика показывает, что немногие из нас целенаправленно следят за использованием своего времени. Часто приходится слышать, что у людей не хватает времени в целом или на выполнение конкретных дел. Но в 90 % случаев это является самообманом, потому что в голове создается имитация бурной деятельности: мы только считаем, что заняты.

При поступлении в вуз студенты-первокурсники сталкиваются с различными проблемами, как по адаптации к новым условиям обучения, так и по самоорганизации деятельности. Как правило, большинство первокурсников не умеют четко планировать и распределять рабочее время на обучение, не успевают подготовиться к учебным занятиям, участвовать в различных видах общественной деятельности. Поэтому большинство студентов-первокурсников старается для себя с момента обучения в вузе расставить свои приоритеты.

Целью настоящей работы являлись анализ и учет времени в процессе обучения студента с оценкой использования временных ресурсов и предложений к планированию дел на день, неделю, месяц.

Был проведен эксперимент с участием двух студентов 1-ого курса факультета пищевых технологий, обучающихся по направлению «Биотехнология» в Казанском национальном исследовательском технологическом университете, суть которого заключалась в том, что участники в течение дня каждые 15 минут записывали то, что они делали. Если занятие занимало больше данного времени, то оно записывалось как одно дело (это было допустимо только при условии, что участники эксперимента ни на что не отвлекались). В таблице 1 приведен пример одного из таких дней.

Разумеется, в таблице представлен только один выборочный день, в другие периоды дела могут быть иными. Время на учебу или отдых в разные дни может увеличиваться и уменьшаться в зависимости от учебной нагрузки. Если расположить дела в порядке убывания временных затрат, то получится, что больше всего времени студенты посвящают учебе, на решение бытовых задач: приготовление пищи и

уборку, на путь из общежития до учебного корпуса, далее – на выполнение домашней ра-

боты.

Таблица 1 – Анализ распределения времени студентов в течение одного дня

| Студент 1 (мужчина) 01.11.2017 | Студент 2 (женщина) 01.11.2017 |
|---|--|
| 6:00 – подъем | 6:00 – подъем |
| 6:00 – 6:10 – сборы в вуз | 6:00-6:20 – проверка социальных сетей |
| 6:10 – 6:20 – путь в столовую «Добрая» | 6:20 – 6:35 – умывание |
| 7:20 – 7:50 – завтрак | 6:35-7:10 – завтрак |
| 7:50 – 7:55 – путь до учебного корпуса (Д) | 7:10-7:20 – сборы |
| 8:00-9:30 – пара «Инженерная графика» | 7:20 – 7:50 – путь до учебного корпуса (Д) |
| 9:40-11:10 – пара «Общая и неорганическая химия» | 8:00-9:30 – пара «Инженерная графика» |
| 11:10-11:20 – путь до остановки | 9:40-11:10 – пара «Общая и неорганическая химия» |
| 11:20-12:25– путь до спортивно-оздоровительного центра «Мирас» | 11:10-11:20 – путь до остановки |
| 12:25-12:30– прибытие в «Мирас» | 11:20-12:00– путь до спортивно-оздоровительного центра «Мирас» |
| 12:30 – 12:40 – переодевание | 12:00-12:25 – поход в магазин |
| 13:00 –14:25 –пара по физкультуре | 12:25-12:30– прибытие в «Мирас» |
| 14:35 – 14:45 – дорога до магазина | 12:30 – 12:50 – переодевание |
| 14:45 – 15:00 – ожидание одногруппников | 13:00-14:25 –пара по физкультуре |
| 15:00 –15:45 – путь до учебного корпуса (К) | 14:25-14:35 – переодевание |
| 15:45 – 18:00 – репетиция перед конкурсом | 14:35 – 14:45 – дорога до кафе |
| 18:00 – 20:00 – Конкурс «Лучшая академическая группа» | 14:45-15:00 – обед |
| 20:00 – 21:10 – путь в общежитие | 15:00 – 15:45 – путь до учебного корпуса (К) |
| 21:10 – 22:20 – домашняя работа | 15:45-18:00 - репетиция перед конкурсом |
| 22:20 – 23:30 – обсуждение итогов конкурса | 18:00-20:00 – конкурс «Лучшая академическая группа» |
| 23:30 – 00:00 – поздний ужин | 20:00-20:20 - путь в общежитие |
| 00:00 – 02:10 – изучение тренингов по составлению спортивных тренировок и спортивному питанию | 20:20 – 21:40 – уборка на этаже |
| 2:10 – 2:30 – подготовка ко сну | 21:40-21:50 – обсуждение итогов конкурса |
| 02:30 - ... – сон | 21:50-22:20 – душ |
| | 22:20-23:30 – домашняя работа |
| | 23:30- 00:00 – поздний ужин |
| | 00:00-00:30 – подготовка ко сну |
| | 00:30- ... - сон |

Для получения полной информации о распределении времени первокурсников был проведен опрос среди студентов-биотехнологов. Всего в опросе приняло участие

53 студента, средний возраст которых 18 лет, среди которых было 18 юношей и 35 девушек.

Ответы респондентов представлены на рисунках 1–5.

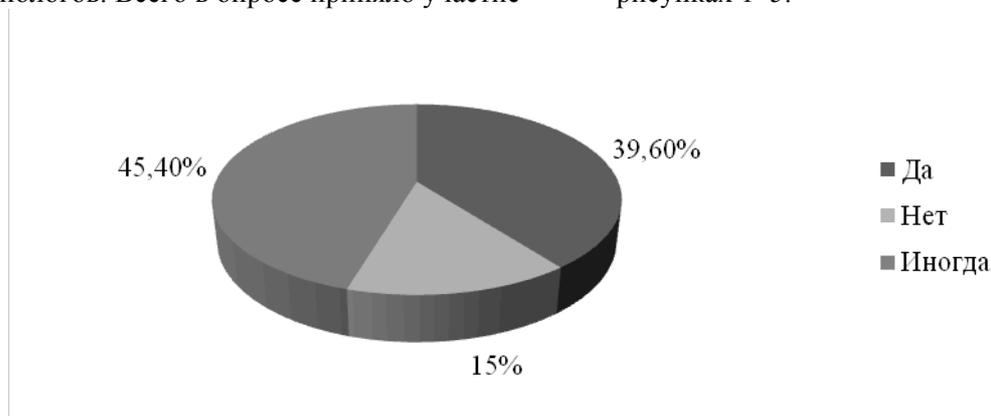


Рис. 1 - Студенты, ведущие практику тайм-менеджмента

Результаты опроса показали, что большая часть студентов – биотехнологов исполь-

зует практику тайм-менеджмента не систематически. При этом почти 40% юношей и деву-

шек регулярно составляют планы на день, и только 15% респондентов никогда этого не делают.

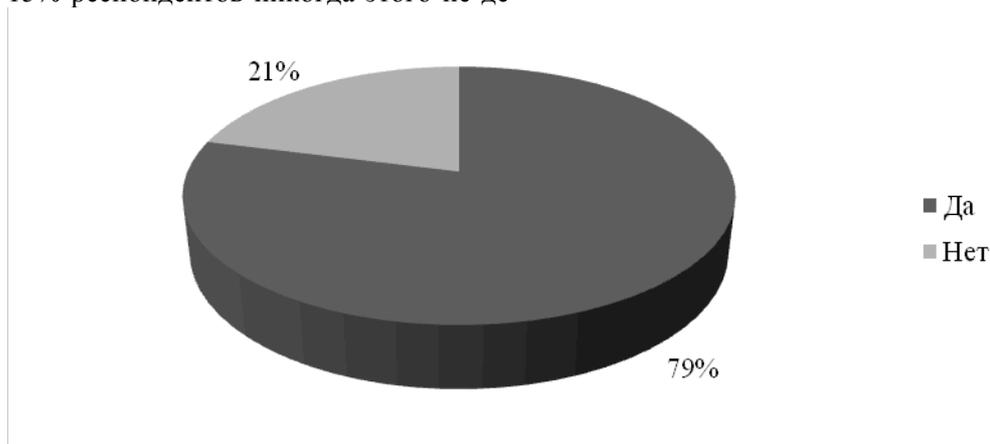


Рис. 2 - Студенты, составляющих план на день

На вопрос «Составляли ли вы когда – нибудь план на день», почти 80% студентов ответили положительно.

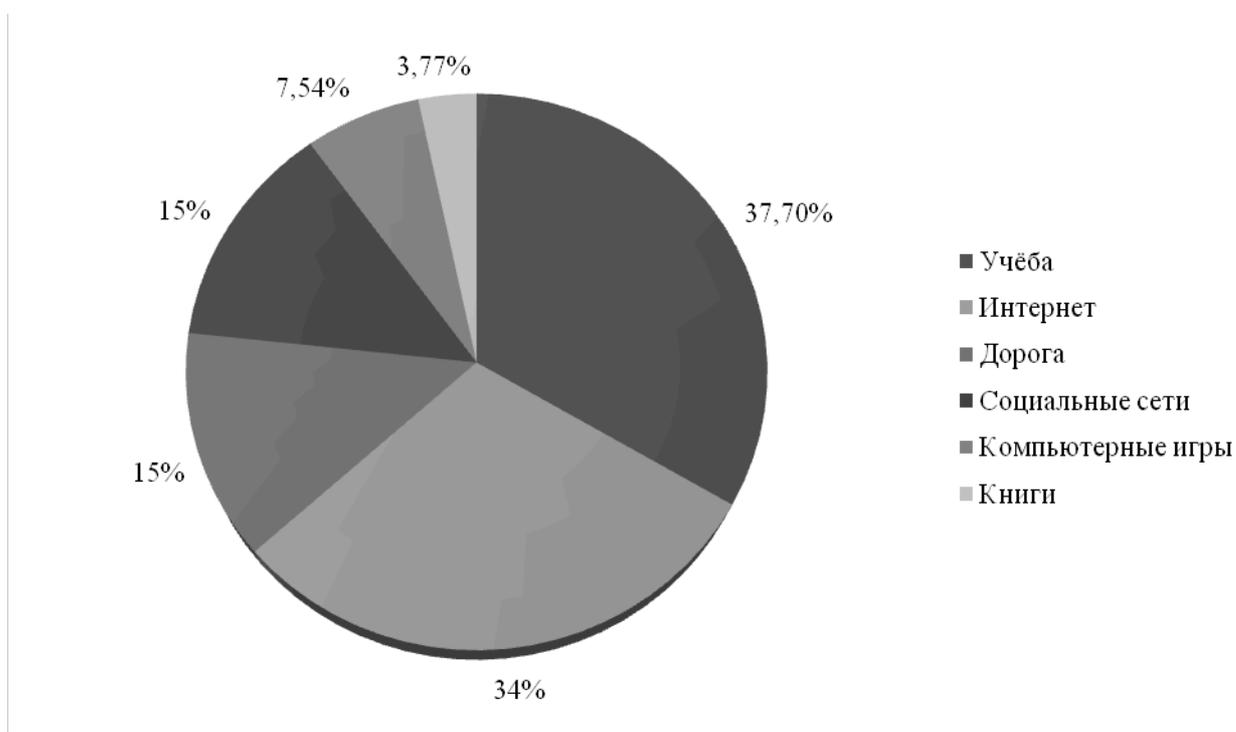


Рис. 3 - Расход времени студентами в течение дня

В процессе проведения опроса было показано, что студенты тратят больше всего времени для следующих дел (занятий): большая часть опрошенных назвали самой затратной учёбу, которая, в среднем, занимала 5 часов в день. Второй по популярности ответ – пребывание в Интернете: в среднем, на него затрачивалось 4 часа в течении дня. Третий по популярности ответ разделился на время на дорогу и пребывание в социальных сетях: на них

уходит от 3 до 4 часов в день, причём наибольшее значение составило 7 часов, а наименьшее – 1 час. Также студенты около 7 часов в день тратят на компьютерные игры. На чтение книг первокурсники тратят по 3 часа в день. Данные, характеризующие чтение, подтверждаются результатами ранее проведенного П.Н.Осиповым и Е.В.Фильченковой исследования [9].

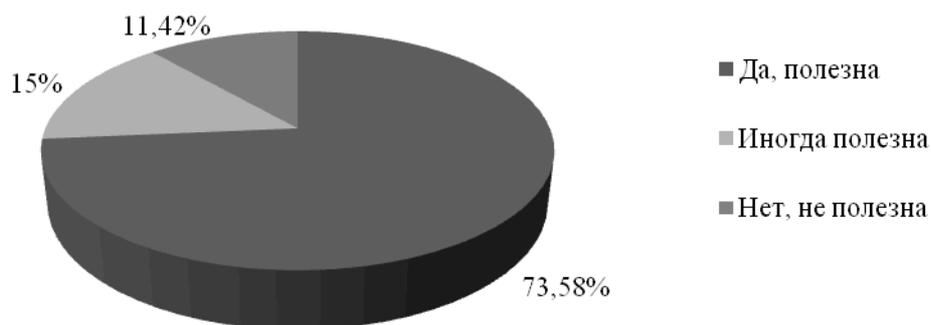


Рис. 4 - Студенты, считающие практику тайм-менеджмента полезной

Далее, 74 % студентов – биотехнологов считают практику тайм – менеджмента полезной для себя, оставшаяся часть опрошенных разделилась на практически равные части, одни

из которых считают, что технологии управления не могут быть полезными, а другие подтверждали их эффективность только в некоторых случаях.

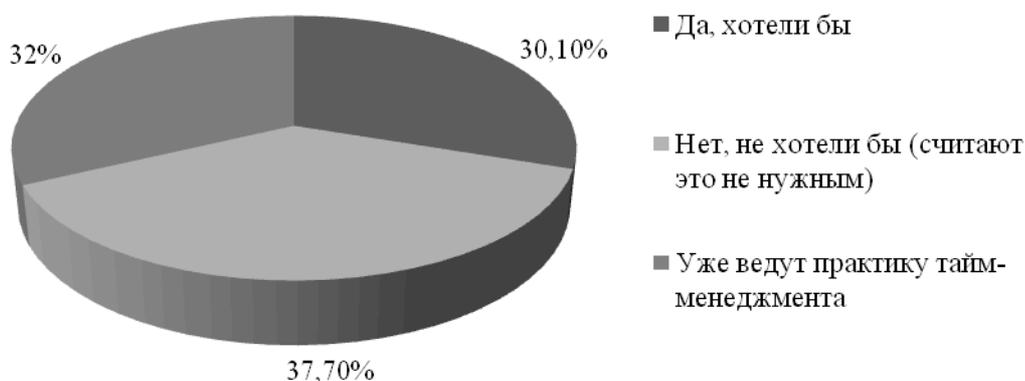


Рис. 5 - Студенты, желающие освоить практику тайм-менеджмента

Опрошенные студенты разделилась на три равные группы: первая хотела бы освоить технологии тайм-менеджмента, вторая считала это совершенно бесполезным для них, третья уже применяет на практике возможности управления временем.

Для выявления взаимосвязи фактической успеваемости студентов 1-го курса с результатами опроса, согласно которому на учебу затрачивалось больше всего времени, были проанализированы результаты первой сессии студентов факультета пищевых технологий (табл. 2).

Таблица 2 – Итоги успеваемости студентов факультета пищевых технологий Казанского национально исследовательского технологического университета

| Номер группы | Успеваемость | | |
|--------------|------------------|-------------------------------|------------------------------|
| | «Отлично» (100%) | «Отлично» > «Хорошо» (50-99%) | «Отлично» < «Хорошо» (0-49%) |
| 6171-11 | | 3 | 4 |
| 6171-21 | 4 | 2 | 9 |
| 6171-22 | | | 4 |
| 6171-31 | 2 | 3 | 2 |
| 6171-32 | | 2 | 4 |
| 6171-41 | | | 5 |
| 6171-51 | | 2 | 4 |
| 6171-52 | 1 | 3 | 7 |
| Итого: | 7 | 15 | 39 |

Анализ успеваемости свидетельствуют о том, что всего на факультете по итогам первой сессии «круглыми» отличниками стали 7 человек. Из них 6 человек являлись высокобалльниками ЕГЭ (больше 195 баллов) и 1 – не относился к таковым. Всего по результатам поступления на 1-й курс на факультете обучаются 28 высокобалльников ЕГЭ, 22 из которых по итогам первой сессии получают стипендию, то есть они сдали экзамены на «отлично» и «хорошо».

Всего из 8 групп пищевого факультета наибольшее число отличников в группе 6171-21, обучающейся по направлению «Биотехнология», далее следует группа 6171-31 – «Продукты питания из растительного сырья» и 6171-52 – «Технология и организация общественного питания».

По результатам сессии 57,6 % студентов – биотехнологов получают стипендию в весеннем семестре; по факультету число таких студентов составляет 43,5 %.

Результаты проведенного исследования позволяют предположить, что применение практики тайм-менеджмента определяет стипендиальную успеваемость студентов. Так, большинство студентов, указавших, что большую часть своих временных ресурсов они затрачивают на обучение, получили по итогам сессии оценки лучше, чем те, кто проводили

это время в социальных сетях или за компьютерными играми. Таким образом, молодые люди, которые умеют продуктивно распоряжаться собственными запасами времени, живут более продуктивной и, в этом смысле, успешной жизнью. При грамотном упорядочивании учебного и личного время в течение дня студенты успевают выполнять все необходимые учебные задания, не отвлекаясь на второстепенные или посторонние вопросы, а также принимать активное участие в общественной деятельности.

Приобщение студентов к практике тайм-менеджмента способствует повышению профессиональных компетенций специалистов, что позволяет им стать конкурентно способными личностями. Справедливо замечание о том, что возрастают требования к специалистам, которые не ограничиваются только высоким уровнем их профессиональных знаний, но и касаются вопросов пополнения этих знаний, креативности, социальной ответственности за принимаемые решения, компетентности в целом [10]. Так, например, обучающиеся, освоившие технику управления собственным временем, успевают получать кроме основной специальности, еще и дополнительное образование, активное участие в различных общественно-культурных мероприятиях дает возможность развивать лидерские и коммуникативные навыки.

Литература

1. Осипов П.Н. Сам себя воспитать должен. Казань: Карпол, 1995. 156 с.
2. Архангельский Г.А. Организация времени от личной эффективности к развитию фирмы. СПб.: Питер, 2005. 441 с.
3. Архангельский Г.А., Лукашенко М.А., Телегина Т.В., Бехтеров С.В. Тайм-менеджмент: полный курс. М.: Альпина Паблишер, 2012. 312 с.
4. Ален Д. Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. 368 с.
5. Глухова Е.С. Тайм-менеджмент: личная эффективность Учебно-методическое пособие. URL: <http://publish.tsu.ru> (дата обращения 15.10.2017).
6. Гранин Д. Эта странная жизнь. М.: Манн, Иванов и Фербер, 1974. С. 7-34.
7. Зайверт Л. Ваше время в ваших руках. М.: Аст, Астрель, 2007. 129 с.
8. Козлов Н.И. Тайм-менеджмент. URL: <http://www.psychologos.ru> (дата обращения: 01.11.2017).
9. Осипов П.Н., Фильченкова Е.В. Свободное время современного студента // Образование и саморазвитие. 2010. №4. С.139-144.
10. Комадорова И.В., Горячева О.Н. Качество подготовки специалиста как приоритетное направление в менеджменте образования // Международный журнал экспериментального образования. 2012. №9. С. 23-24.

Сведения об авторах:

©**Горячева Софья Александровна** – студент кафедры промышленной биотехнологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: s.a.goryacheva@mail.ru.

©**Сироткин Александр Семенович** – профессор, доктор технических наук, декан факультета пищевых технологий, заведующий кафедрой промышленной биотехнологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: asirotkin66@gmail.com.

©**Жукова Вера Борисовна** – старший преподаватель кафедры промышленной биотехнологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: v.zhuckova@mail.ru.

Information about the authors:

©**Goryacheva Sofya Alexandrovna** – bachelor of industrial biotechnology department, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: s.a.goryacheva@mail.ru.

©**Sirotkin Alexander Semenovich**– Professor, Doctor of Technical Sciences, Dean - Faculty of Food Technologies, Head of the Department - Department of Industrial Biotechnology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: asirotkin66@gmail.com.

©**Zhukova Vera Borisova** – senior lecturer of the Department of Industrial Biotechnology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: v.zhuckova@mail.ru.

УДК 378.013

Ф. Р. Каримова, В. М. Токар

МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: человеческие ресурсы, инновационное развитие, метасистема организации макроэкономика, инфраструктура образования.

В данной статье рассматривается актуальная тема оценки качества персонала, исследуются комплексные методы оценки качества человеческих ресурсов, также требования к ним. Данные методы базируются на оценке кадрового потенциала и на оценке показателей профессионального состава работников. Оценка кадрового потенциала подразделяется на количественные и качественные методы. Представлены формулы расчета показателей по методикам: Р.Хендерсона (который рассчитывал коэффициент профессиональной подготовленности специалиста), М.С. Евстюхиной (определяла величину кадрового потенциала и уровень развития качественных характеристик), Л.И. Лукичевой (изучала возможность оценки качества и кадрового потенциала сотрудников по двум направлениям: от уровня управления до цели оценки). Наиболее полная оценка человеческих ресурсов проявляется в комплексном использовании различных методов и в предлагаемом алгоритме оценки.

F. R. Karimova, V. M. Tokar

METHODS OF ASSESSING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE ORGANIZATION

Keywords: human resources, innovative development, metasystem of organization, macroeconomics, education infrastructure.

In this article, the current topic of assessing the quality of personnel, examining the integrated methods of assessing the quality of human resources, as well as the requirements for them. These methods are based on the assessment of human resources and on the assessment of indicators of the professional composition of workers. The assessment of human resources is divided into quantitative and qualitative methods. The formulas for calculating indicators by methods are presented: R.Henderson (who calculated the coefficient of professional qualification of a specialist), M.S. Evstyukhina (determined the size of the personnel potential and the level of development of qualitative characteristics), L.I. Lukicheva (studied the possibility of assessing the quality and staff potential of employees in two areas: from the level of management to the purpose of evaluation). The most complete assessment of human resources is manifested in the integrated use of various methods and in the proposed evaluation algorithm.

Человеческие ресурсы – совокупность различных качеств людей (прежде всего, интеллектуальных способностей, знаний и навыков, а также образования, физического и психического здоровья и т.д.), определяющих их трудоспособность к созданию материальных и нематериальных благ. Качество человеческих ресурсов служит обобщающим показателем социально-экономического развития страны, определяет экономический рост и инновационное развитие нации.

Человеческий капитал выступает основной составляющей человеческих ресурсов, который представляет собой общность умений, знаний и навыков для удовлетворения различных потребностей общества и человека в целом.

Качество человеческих ресурсов представляет собой объект мониторинга, включая в себя все многообразие своих компонентов и связей, многоаспектности, метасистемой организации. Необходимо проводить исследования и оценку на различных уровнях социально-экономических систем, чьи взаимодействия определяют эффективность развития качества всех систем.

В зависимости от уровня реализации механизмы управления качеством человеческих ресурсов в организации могут иметь макроэкономический и микроэкономический уровень.

На макроэкономическом уровне определяются требования к качеству человеческих ресурсов, также осуществляется влияние государственных органов на сферу управления че-

ловеческими ресурсами путем создания благоприятных условий, которые способствуют формированию человеческих ресурсов необходимого качества. К задачам, способствующим развитию человеческих ресурсов высокого качества относят: доступность высшего образования, совершенствование уровня обеспеченности инфраструктуры высшего образования. Сложившаяся ситуация на рынке труда в России определяет потребность в формировании комплексной многоуровневой системы рационального и эффективного использования человеческих ресурсов, позволяющая реализовать на практике важные элементы высокого качества человеческих ресурсов таких как, например, профессиональная подготовка и переподготовка, уровень психологической и нравственной готовности.

На микроэкономическом уровне механизмы управления качеством человеческих ресурсов представляют собой способ и степень воздействия руководителей различного уровня управления организацией, сотрудников подразделения управления персоналом организации на человеческие ресурсы для достижения высокого уровня конкурентоспособности организации на рынке. Необходимо не забывать и о роли самого сотрудника в данном процессе, который стремясь обеспечить собственную конкурентоспособность и востребованность на рынке труда, стремится к вложениям в человеческий капитал, наращивая свой потенциал и формируя отдачу в рамках использования своего человеческого капитала.

Оценка персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

Цели оценки персонала.

Административная цель достигается путем принятия обоснованного административного решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала.

Информационная цель заключается в том, что и работники, и руководители имеют возможность получить достоверную информацию о деятельности. Такая информация является крайне важной для работника в плане совершенствования своей деятельности, а руководителям дает возможность принять правильное решение.

Мотивационная цель состоит в том, что оценка сама по себе является важнейшим сред-

Проанализировав имеющуюся литературу, можно прийти к выводу, что существуют множество методов оценки качества челове-

ством мотивации поведения людей, так как адекватно оцененные затраты труда будут обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников, но только в том случае, если труд человека будет оценен соответственно его ожиданиям.

Задачи оценки персонала:

1) оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвижения некомпетентных сотрудников;

2) определить затраты на обучение;

3) поддерживать у сотрудников чувство справедливости и повышать трудовую мотивацию;

4) организовать обратную связь с сотрудниками о качестве их работы;

5) разрабатывать программы обучения и развития персонала.

Основная задача должна заключаться в формировании объективной технологии оценки качества человеческих ресурсов, которая должна представлять собой ряд процедур, с помощью которых можно будет измерить, проанализировать и зафиксировать качество человеческих ресурсов организации.

Существуют требования к методикам оценки качества человеческих ресурсов. Они должны соответствовать следующим характеристикам:

1) универсальность применения. Методики должны применяться для оценки кадрового потенциала любых организаций, независимо от сферы деятельности, организационной структуры, месторасположения, качества сотрудников;

2) масштаб применения. Методики должны позволять провести оценку качества человеческих ресурсов как в целом по всей организации, так и в отдельных структурных подразделениях;

3) сравнимость результатов при проведении сравнительного анализа инновационного кадрового потенциала нескольких организаций, разных подразделений одной компании или выявлении динамических изменений показателей организации за определенный период времени.

4) множественность описаний результатов проведенных исследований, возможность их представления в форме различных моделей (вербальных, графических, статистических и пр.);

5) объективность и научная обоснованность результатов исследований.

ских ресурсов, перечислим самые успешные и оптимальные из них:

1. Интегральная оценка кадрового потенциала, включающая в себя:

- матричный метод сравнивает фактические качества с требуемыми навыками сотрудников;
- эталонный метод сравнивает фактические качества сотрудников с характеристиками наиболее успешных сотрудников. Также этот метод сравнивает фактические качества сотрудников с эталонными показателями;
- целевой метод определяет, насколько эффективно работник устанавливает цели и как успешно достигает этих целей;
- метод анализа, основанный на оценке человеческих ресурсов в зависимости от коллективных результатов;
- метод группового обсуждения позволяет выбрать менеджеров и специалистов по определенному критерию. Этот критерий описывает, какие руководители и специалисты приняли наиболее успешные решения;
- биографический метод оценивает человека ресурсы по биографическим данным;
- метод словесных или письменных спецификаций определяет устное или письменное описание действий сотрудников, достижения и недостатки;
- экспертный метод, основанный на интуиции, предсказаний, знаний и жизненного опыта эксперты. Этот метод позволяет получить мнения об уровне кадрового потенциала без детального расчета;
- метод бесплатного или структурированного интервью, реализованное в виде предварительно скомпилированной программы;
- метод признаков определяет влияние психологических характеристик сотрудников на его деятельность;
- метод анализа труда определяет психологические характеристики сотрудников в разных рабочих ситуациях;
- метод рекомендаций, основанный на словесных или письменных описаниях результатов труда сотрудников;
- функциональный метод анализирует процесс труда, качество заданий и обязанностей, выполняемых сотрудниками;
- метод группового обсуждения на основе постановки проблем, обсуждения и решения в группах;
- метод самоотчета, основанный на словесной или письменной самооценке. Этот метод способствует росту моральной ответственности в благоприятном социальном и психологический климате в коллективе;
- метод декомпозиции позволяет делить сложные предметы на более простые;

- опытный метод, основанный на опыте предыдущего управления человеческими ресурсами и других аналогичных систем человеческих ресурсов;

- метод творческих встреч предусматривает мозговой штурм проблем управления человеческими ресурсами группой специалистов и менеджеров. Способ управления заключается в активации творчества для решения проблемы совершенствования управление человеческими ресурсами с использованием подготовленного списка ведущих вопросов;

- метод «6-5-3» систематизирует процесс поиска идей для развития человеческих ресурсов.

Количественные методы оценки человеческих ресурсов:

- метод общих затрат определяет навыки работника по шкале экспертных оценок;

- метод указанной группировки на основе модели требований или структуры ролей сотрудников в рабочей группе. Оценивается методом парных сравнений;

- метод подсчета очков за достижения и недостатки в работе сотрудников. Данный метод подсчета учитывает каждый отдельный случай;

- метод графического профиля, графическое сравнение с идеальным работником;

- метод коэффициента определяет нормативные значения коэффициентов для разных оцениваемых групп;

- динамический метод включает в себя оценку данных человеческих ресурсов в динамических сериях;

- метод последовательной подстановки определяет влияние разного фактора на управление человеческими ресурсами;

- нормативный метод включает стандарты, с помощью которых четко регламентируются функции сотрудников и уровень их результативности;

- параметрические методы устанавливают функциональные отношения между параметрами производства системы и управления человеческими ресурсами для выявления степени их соответствия;

- метод функционально-стоимостного анализа позволяет выбрать вариант управления человеческими ресурсами, который требует наименьших затрат и наиболее эффективен для достижения поставленных целей;

- компонентный метод отображает один индикатор свойств нескольких индикаторов.

Комбинированные методы оценки человеческих ресурсов:

– матричный метод сравнивает фактические качества сотрудников с набором желательных качеств в матричной форме;

– метод тестирования определяет знания, навыки, способности и другие характеристики сотрудников, основанные на тестах;

– метод ранжирования определяет ранг оцененных сотрудников экспертной методикой;

– центр оценки (ассесмент центр) - это метод оценки человеческих ресурсов путем интегрированных технологий, основанных на критериях. Он включает в себя множество разных методов и использует одни и те же критерии оценки человеческих ресурсов в различных ситуациях;

– метод бизнес-игр позволяет смоделировать и решать проблемы посредством ролевых игр, приближенные к реальным рабочим ситуациям;

– конкурентный метод включает в себя экзамены и рейтинговые оценки;

По методике Р.Хендерсона сбор информации осуществляется путем заполнения таблицы индикации реализованности потенциальных возможностей работника. Подсчет чис-

$$K_{нр.л.} = \frac{H_1}{H_{общ}}, \quad (1)$$

где H_1 – общее число положительных оценок;

$H_{общ.}$ – общее число оценок, включенных в тест-карту.

Степень подготовленности специалиста определяется по следующим пределам: 0,5 и ниже показывает низкий уровень специалиста,

– целевой метод, основанный на построении целей, которые должны быть достигнуты сотрудниками в течение указанного периода времени;

– метод структурирования целей обеспечивает количественное и качественное обоснование целей и задач управления человеческими ресурсами организации;

– экспертный и аналитический метод улучшает управление человеческими ресурсами, основанное на оценках квалифицированных специалистов в области человеческих ресурсов;

– метод аналогов применяет успешные организационные формы персонала;

– метод коллективного ноутбука позволяет объединить различные идеи сотрудников и их развитие в коллективных собраниях;

– метод морфологического анализа включает комбинации организационных решений для выполнения определенных функций в области человеческих ресурсов.

ла положительных оценок позволяет рассчитать коэффициент профессиональной подготовленности специалиста по следующей формуле:

от 0,5 до 0,7 – средний уровень, от 0,7 и выше – это высокий уровень подготовленности.

Рассчитать полученные интегральные оценки возможно по следующей формуле:

$$I_{КП} = I_{ПТ} + I_{ТП} + I_{СП} + I_{Ю}, \quad (2)$$

где $I_{ПТ}$ – интегральная оценка психологического потенциала в баллах;

$I_{ТП}$ – интегральная оценка трудового потенциала в баллах;

$I_{СП}$ – интегральная оценка социального потенциала в баллах;

$I_{Ю}$ – интегральная оценка трудового потенциала в баллах.

В своей работе Л.И. Лукичева представила более комплексный подход к оценке качества и кадрового потенциала сотрудников. По ее мнению, он может осуществляться по двум направлениям: от уровня управления до цели оценки. Первое включает в себя последовательность: предприятие, отдельное подразделение и конкретное задание. Целью второго направления может выступать, помимо улучшения производительности труда, определение знаний управления кадровым потенциалом, определение потребности в обучении и повышении квалификации персонала.

По утверждению М.С. Евстюхиной для определения величины кадрового потенциала и уровня развития качественных характеристик необходимо изучить и оценить следующие показатели: численность и структуру сотрудников по специальностям; квалификацию высшего руководства организации и работников экономических служб; характеристику текучести персонала; квалификационные характеристики рабочих; среднюю заработную плату.

Кадровый потенциал (КП) предприятия предлагается оценивать по формуле:

$$КП = Ч \cdot Кк \cdot В, \quad (3)$$

где Ч – численность работников предприятия;
Кк - коэффициент квалификации трудовых ресурсов;
В - выработка продукции на одного работника.

Стоимостная оценка трудовых ресурсов может осуществляться методом капитализированных затрат на их воспроизводство и повышением.

Также проанализировав показатели, можно составить рейтинг сотрудников по уровню подготовленности, используя следующую формулу:

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}, \quad (4)$$

где $\sum X_i$ - сумма всех показателей подготовленности специалиста;
n – число сравниваемых специалистов.

2. Анализ показателей, характеризующих качество персонала:

- структура персонала по категориям (производственный, непроизводственный, административный персонал);
- доля административного персонала к общей численности работников;
- число производственных работников на одного непроизводственного или административного сотрудника;
- возрастная структура персонала;
- образовательная структура персонала;
- половая структура персонала;
- структура персонала по стажу (продолжительность работы в компании);
- коэффициент текучести персонала по категориям и по стажу работы в компании;
- индекс стабильности персонала как отношение увольнений сотрудников со сроком работы в организации более одного года к ко-

личеству сотрудников, принятых на работу за предшествующий год (%);

- коэффициент внутренней мобильности – отношение числа сотрудников, сменивших должности в течение периода, к среднему числу сотрудников организации за период;
- показатель абсентеизма рассчитывается как отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода, к общему балансу рабочего времени организации за этот период (год).

Показатели структуры и состояния кадров организации (распределение по подразделениям, видам деятельности, по возрасту, по полу, по уровню образования, по стажу работы и т.п.), как правило, рассчитываются, по формуле:

$$dQi = \frac{Qi}{Q} * 100\% \quad (5)$$

где dQi – удельный вес каждой категории работников,
Qi – среднесписочная численность работников i-категории,
Q – среднесписочная численность персонала организации.

На основе показателей профессионального состава работников строятся показатели профессионально-квалификационного состава работников и показатели профессиональной дисперсии.

При выборе форм и принципов управления, мотивации и стимулирования труда принято использовать показатели профессионально-квалификационного состава работников. Закономерность заключается в следующем: если труд исполнителей является квалифицированным, то контроль за его результатами становится дороже, так как он в меньшей степени подвергается регламентации. Из этого следует, что труд квалифицированных специалистов в меньшей степени подвержен внешним

методам стимулирования (вознаграждение, санкции и т.п.), при этом требует высокой социальной защиты, а также условий для творческой самореализации.

На классификации профессий по уровню и характеру квалификаций строится методика построения показателей профессионально-квалификационного состава сотрудников. В российской практике подразделяют четыре группы работников: высококвалифицированного, квалифицированного, малоквалифицированного и неквалифицированного труда, тогда как в западных странах выделяют всего три группы: квалифицированного, полуквалифицированного и неквалифицированного труда.

В свою очередь, показатель профессиональной дисперсии (Дпр.), отражающий степень рассеивания работников по различным

$$D_{пр} = \frac{Q_{проф}}{Q_{раб}} * 100\% \quad (6)$$

где Q_{проф.} – количество профессий в организации,
Q_{раб.} – количество работников в организации.

Для понятия существенности указанной характеристики необходимо сравнить количество рабочих профессий на отечественных и западных промышленных предприятиях: в российских реалиях в организации численностью более 1000 работников приходится порядком 70-150 рабочих профессий, а на западных предприятиях только 4-5. Эти различия возможно объяснить влиянием двух факторов:

1) многие западные фирмы стремятся укрупнить профессии, наполняя их более богатым и разнообразным содержанием, упростить производственные процессы и стремятся сделать внутрифирменные связи менее сложными и более подверженными управлению;

2) на наших предприятиях чрезмерное количество рабочих профессий обусловлено историческим «наследием» (советские предприятия могли самостоятельно обеспечить себя комплектующими, не опираясь на партнерские связи), к тому же у отечественных крупных предприятий довольно устаревшая материально – техническая база, которая требует содержания разнообразных профессиональных навыков для обслуживания имеющегося оборудования.

Между тем, опыт западных компаний подсказывает, что сокращение числа используемых в организации профессий может быть достигнуто в результате следующих мероприятий:

- «вывода» за рамки организации видов труда, невыгодных с экономической, социальной и организационной точек зрения;
- использования подрядных отношений для обслуживания организации и поставок ей комплектующих;
- обогащения труда.

профессиям, является характеристикой разделения труда в организации. Он рассчитывается по формуле:

Проведение оценки качества человеческих ресурсов является базой для подготовки к переходу системы управления человеческими ресурсами в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Данная оценка проводится до и после внедрения профессиональных стандартов в организации, что позволяет проследить динамику роста или падения уровня качества человеческих ресурсов. Оценку можно проводить также методом аттестации, независимой оценки квалификации, самооценки персонала посредством создания анкеты, включающей в себя требования к квалификации сотрудника, указанные в профессиональных стандартах.

Эти методы не позволяют создавать единой системы оценки качества человеческих ресурсов в организации. Именно поэтому в данной статье исследуются сочетания различных подходов и методов оценки. Проведение оценки качества человеческих ресурсов способствует принимать соответствующие управленческие решения для улучшения эффективности организации. Оценки результативности человеческих ресурсов используют для определения количества финансового стимулирования сотрудника, уровня применяемых санкций и вознаграждения. Благодаря проведению комплексной оценки можно определить в каком направлении необходимо: развивать кадровое обучение в организации; эффективно подготавливать программы по развитию сотрудников; определять состав кадрового резерва; осуществлять планирование карьеры.

Наиболее полная оценка человеческих ресурсов проявляется в комплексном использовании различных методов и в предлагаемом алгоритме оценки.

Литература

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник. Проспект, 2015. С.688
2. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR – менеджмента: Учебное пособие. М.: Дело АНХ, 2015. 422 С.

Сведения об авторе:

©**Каримова Фарида Ринатовна** – студентка Казанского национального исследовательского технологического университета, Российская Федерация, Казань, fakari9477@gmail.com.

©**Токар Венера Марсовна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента и предпринимательской деятельности, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: ventok@mail.ru.

Information about author:

©**Karimova Farida Rinatovna** – Student of the Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, fakari9477@gmail.com.

©**Tokar Venera Marsovna** – Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Entrepreneurship, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: ventok@mail.ru.

УДК 378.013

Г. Н. Фахретдинова

**ПОЛИТИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ВУЗА
(НА ПРИМЕРЕ УНИВЕРСИТЕТА ШТАТА АРИЗОНЫ)**

Ключевые слова: устойчивое развитие, энергосберегающие технологии, политика устойчивого развития, сохранение окружающей среды, Глобальный институт устойчивого развития.

Одним из приоритетных направлений развития Университета штата Аризона является выработка и внедрение стратегии устойчивого развития. В статье рассматривается политика устойчивого развития Университета штата Аризона, пути реализации этой стратегии. Изучение эффективных методов, применяемых в Университете штата Аризона, может помочь совершенствовать концепции развития вузов России, в том числе КНИТУ. Термин «устойчивое развитие» получил широкое распространение после того, как в 1987 г. Международная комиссия по окружающей среде и развитию, созданная Генеральной Ассамблеей ООН (Комиссия Г. Х. Брундтланд), в своем докладе «Наше общее будущее» сформулировала следующее определение: Устойчивое развитие – это «развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности». Понятие «устойчивое развитие» в настоящее время употребляется в разных смыслах и применительно к самым различным объектам: природе, человеку, регионам, отраслям экономики и др. В статье отмечалось, что стратегия устойчивого развития направлена на достижение гармонии между людьми, обществом и природой. Особую роль в этом играет сфера образования. Образование является фундаментом устойчивого развития. Универсальной модели образования для устойчивого развития не существует. Несмотря на согласие стран в отношении общей концепции, подходы к образованию в каждой стране будут различаться в силу местных особенностей и приоритетов. Каждая страна должна определить свои приоритеты и действия, а также цели, акценты и процессы, исходя из экологических, социальных, экономических условий и соответствующих путей решения проблемы. Образование для устойчивого развития в равной степени является критически важным как для развитых, так и для развивающихся стран.

G. N. Fakhretdinova

**UNIVERSITY SUSTAINABLE DEVELOPMENT POLICY
(IN CASE OF ARIZONA STATE UNIVERSITY)**

Keywords: sustainability, energy conservation, sustainability policy, environmental protection, Global Institute of Sustainability

One of the priorities for the development of the University of Arizona is the development and implementation of a sustainable development strategy. The article examines the sustainable development policy of the University of Arizona, the ways of implementing this strategy. The study of effective methods applied at the University of Arizona can help improve the concept of development of Russian universities, including CNITU.

The term «sustainable development» has become widespread after the International Commission on Environment and Development, established by the UN General Assembly (Commission G. G. Brundtland), in 1987, formulated the following definition in its report «Our Common Future»: Sustainable development is «a development that satisfies the needs of the present, but does not compromise the ability of future generations to meet their own needs». The term «sustainable development» is currently used in different senses and applied to a wide variety of objects: nature, man, regions, economic sectors, etc. The article noted that the strategy of sustainable development is aimed at achieving harmony between people, society and nature. A special role in this is played by the sphere of education. Education is the foundation of sustainable development. There is no universal model of education for sustainable development. Despite the countries' agreement on the overall concept, the approaches to education in each country will differ due to local characteristics and priorities. Each country should determine its priorities and actions, as well as goals, accents and processes, based on environmental, social, economic conditions and appropriate ways to solve the problem. Education for sustainable development is equally critical for both developed and developing countries.

Понятие «устойчивое развитие» в обиход вошло в XX веке. Это связано с осознанием глобальных перемен в мире, свидетельствующих о том, что человечество подошло к рубежу, за которым восстановление ресурсов, обеспечивающих качество его жизни, уже невозможно. Результатом продолжения традиционной линии развития цивилизации может стать глобальная экономическая катастрофа.

Активное распространение идей устойчивого развития пришлось на период после Конференции ООН в Рио-де-Жанейро в июне 1992 г. Современная трактовка понятия «устойчивого развития» была дана на этой конференции, согласно которой, это развитие, удовлетворяющее потребности настоящего времени, но не ставящее под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности [1].

Устойчивое развитие немыслимо без учета запроса экономики, социальной сферы, науки, техники, технологий, федерального и территориальных рынков труда, а также их перспективных потребностей [2, с.443].

Устойчивое развитие можно также определить как стабильное и сбалансированное социокультурное, антропологическое, эколого-экономическое развитие, не разрушающее природную среду и человеческую природу, содержащее предпосылки для дальнейшего развития культуры и общественного прогресса за счет актуализации потенциала самого человека; формирование у людей способности жить и в мире, и в ладу с собой; в готовности вести поиск совместных оптимальных решений выхода из глобальных кризисов [3, с.12]. Именно такой смысл вкладывается в понятие «sustainable development», что в буквальном переводе на русский означает «поддерживающее развитие». Все перечисленное относится к числу основных задач, стоящих перед мировым сообществом, которые диктуют необходимость кардинальных перемен и в высшем образовании.

Основная цель образования для устойчивого развития связана с созданием предпосылок становления всесторонне образованного, социально активного индивида, способного понимать новые явления и процессы в жизни общества; руководящегося системой современных идейно – нравственных, культурных и этических принципов, норм поведения; подготовленного к социально ответственной деятельности и непрерывному образованию в быстроменяющемся мире [4].

Американская система образования имеет положительный опыт в решении вопросов устойчивого развития, который мог бы быть полезен для совершенствования россий-

ской концепции устойчивого развития образования. Переход к устойчивому развитию в системе образования США предполагает фундаментальные перемены в мировоззрении, приоритетах, ценностях и этических нормах студентов. То есть речь идет о создании такой его системы, которая была бы сориентирована на подготовку людей, способных это устойчивое развитие обеспечить. Прекрасным примером создания такой системы служит Университет штата Аризона, который выработал и проводит свою политику устойчивого развития в вопросах решения экологических, экономических и социальных проблем. Созданный при университете Глобальный институт устойчивого развития является центром по продвижению исследований и образования для совершенствования сообщества и города.

Университет штата Аризона (ASU), основанный в 1885 году в городе Темпе (штата Аризона), является крупнейшим в США публичным образовательным и исследовательским университетом. Здания учебного заведения расположены на 4 кампусах на территории столичного региона Феникс (Phoenix Metropolitan Area), при этом это не система отдельных кампусов, а работающее как единое целое взаимосвязанная структура. ASU характеризует себя как «единый университет, имеющий множество локаций» [5], каждый кампус обладает своей уникальностью. Кампус города Темпе – это место, где концентрируются основные научно-исследовательские центры, предоставляющие возможность подготовиться к магистерским программам бакалаврам. Политехнический кампус готовит студентов по профессиональным программам, связанным с инженерными и техническими направлениями. Множество лабораторий и экспериментальных центров обеспечивают проектно – деятельностный подход в обучении. В западном кампусе обучаются по гуманитарным и междисциплинарным направлениям. Относительно молодой кампус, находящийся в центре Феникса, дает возможность получить образование в сфере здравоохранения, юриспруденции, журналистики и государственному управлению.

Более 72 000 студентов, обучающихся в Университете штата Аризона, имеют возможность получать степень бакалавра в 250 направлениях и более 100 магистерских программ для желающих продолжить обучение. Университет состоит из 16 институтов (colleges and schools), которые в свою очередь делятся на факультеты. Среди них: институты бизнеса, искусства, архитектуры и естественных наук, образования, журналистики, здравоохранения, юриспруденции, общественных наук, устойчи-

вого развития. Особое место уделяется таким направлениям как технологии, инновации и инженерная деятельность. Инженерный институт подразделяется на два факультета: Инженерный колледж Ира А.Фултон (Ira A. Fulton Schools of Engineering), специализирующийся в области химических, биомедицинских, аэрокосмических технологий, создании устойчивых экосистем для защиты окружающей среды; Колледж технологии и инновации (College of Technology and Innovation), предлагающий такие направления, как инновации и технологии в области компьютерных систем, бизнеса, экологии, биотехнологий.

Не случайно именно это учебное заведение стало фундаментом для развития модели Нового американского университета. Основными тремя китами Университета штаты Аризона являются: превосходство, доступность и проникновение во все сферы жизнедеятельности человека. Основные направления исследований направлены на улучшения благосостояния общества. Для реализации модели нового университета предпринимаются решительные меры: строительство новых зданий, увеличение профессорско-преподавательского состава и числа студентов; проводится массовая реорганизация образовательных центров, основной задачей которых является более тесное сотрудничество ASU с экономическим, социальным и культурным сообществами города на всех уровнях жизни и развития общества.

В основе стратегии устойчивого развития Университета лежат образование, исследования, практика деловых отношений и глобальное сотрудничество и преобразование. На практике, внедрение данной стратегии осуществляется посредством как преподаваемых дисциплин, внутри кампуса университета, так и за пределами учебного заведения. Учебное заведение проводит множество программ, способствующих стратегии устойчивого развития.

Созданный в 2006 году в стенах Университета штаты Аризона Факультет устойчивого развития (School of Sustainability) считается первой научной школой устойчивого развития в Соединенных Штатах, который дает возможность получить степени бакалавра и магистра по направлению технологии устойчивого использования ресурсов и управление устойчивым развитием, докторскую степень в области устойчивого развития. Факультет является частью Глобального института устойчивого развития Ригли (Wrigley Global Institute of Sustainability). Более того, в 2009 году под руководством Джей Голден в ASU был создан Консорциум по устойчивому развитию.

Глобальный институт устойчивого развития активно занимается разработкой и внедрением энергосберегающих технологий, а также развивает альтернативные источники энергии. Важнейшая задача – это разработка и использование солнечной энергии, которому способствует и местоположение кампусов, где более 300 солнечных дней году. На сегодняшний день университет является ведущим среди вузов США в области использования солнечной энергии: расположенные на территории ASU панели солнечной батареи вырабатывают 24 МВт электричества для всех четырех кампусов. 88 солнечных фотогальванические установки, включающие более 80 000 панелей солнечных батарей, разбросаны по всем кампусам и в Технопарке Университета.

В целях сохранения энергии созданы проекты по снижению употребления электричества, и природного газа. На крыше здания Глобального института устойчивого развития Ригли в кампусе Темпе установлены шесть ветряных турбин, способных производить достаточно электроэнергии, чтобы обеспечить питание 36 компьютеров. Особое внимание уделяется источникам возобновляемой энергии, в этом направлении университет реализует ряд подходов. Один из которых проект биотоплива ASU с использованием водорослей для производства авиационного топлива на основе керосина совместно с компанией Боинг. Водорослевое масло идентично растительному, но водоросли выделяют значительно больше масла, поэтому являются идеально возможными источниками топлива. Создание авиационного топлива на основе водорослей имеет важное значение, когда речь идет об использовании ископаемого топлива, но его потенциал не будет полностью реализован без совместных социальных изменений. Поэтому группа исследователей и предпринимателей ASU ищут пути согласования новых технологий с политическими, этическими и социальными особенностями. Другая команда исследователей рассматривает вопрос усовершенствования политики в области науки и технологий. Третья группа запускает некоммерческую организацию, задачей которой выступление в защиту использования биотоплива в регионе.

Усовершенствованные технологии позволяют университету штата Аризона снизить потребление воды как внутри, так и вне помещений. ASU находится на пути к сокращению темпов потребления воды на 50 %. В большинстве случаев уменьшение использования воды происходит благодаря установке прибора, обеспечивающего низкий поток воды в кранах, душах и туалетах. В среднем, эти эффективные

приспособления используют приблизительно на 30 % меньше воды, чем их традиционные аналоги. Кампус университета – это самый большой публичный дендрарий, направленный на рациональное использование водных ресурсов. Например, с целью сокращения потребления воды при поливе растений был разработан и реализован проект, котором полив осуществляется ночью для предотвращения испарения воды.

Создание условий и применение оборудования для переработки и компостирования твердых отходов является одним из важнейших критериев устойчивого развития и позволяет устранить 90 % твердых отходов, образующихся в результате всех видов деятельности на кампусе. Этому также способствует обучение и информирование студентов о преимуществах излишнего потребления, что приводит к чрезмерным отходам. Именно с этой целью было увеличено количество занятий по устойчивому развитию, и большинство факультетов интегрировали подобный материал в свои лекции и курсы. Переработка отходов для повторного использования реализуется по нескольким направлениям:

- переработка твердых отходов. В кампусе имеются как мусорные сборники для всех типов отходов, так и для раздельного сбора;

- компостирование отходов. Около 14 тысяч тонн отходов компостируются ежемесячно в местных фермах и используются вместо искусственных удобрений;

- повторное использование. В университете существует система (Sun Devils Surplus Exchange and Transfer (SunSET)), позволяющая студентам и персоналу обмениваться и повторно использовать офисные и лабораторные принадлежности, компьютеры, мебель и др.

Университет штата Аризона является одним из самых больших по площади учебных заведений Америки, здания расположены далеко друг от друга, поэтому проблема транспорта также становится актуальной. Выбор альтернативного вида транспорта сокращает пробки на дорогах, загрязнение окружающей среды, использование топлива и расходы на личный автомобиль. У студентов и преподавателей есть возможность пользоваться общественным транспортом (наземное метро, автобус) по сниженным ценам; между 4 кампусами курсируют автобусы (шатлы); особенной популярностью пользуются велосипеды, об этом говорит и тот факт, что на территории кампуса более 15 тысяч велосипедов.

В рамках программы устойчивого развития ASU ведет активное строительство и реорганизацию учебных центров, общежитий,

административных зданий. Выработан комплекс мер по дизайну новых зданий и по реконструкции старых, который позволяет экологически рациональную эксплуатацию данных объектов. К таковым можно отнести следующие меры: эффективное использование пространства, уменьшение площади здания, применение энергосберегающих технологий, увеличение возможностей для создания естественных затенений и охлаждения здания, проектирование на крышах зданий солнечных батарей и другие. Открытый в 2017 году Студенческий павильон Университета (ASU's Student Pavilion), расположенный в самом сердце кампуса города Темпе, является примером здания с нулевым потреблением энергии (Net Zero Energy building). Павильон является центром студенческой молодежи и активности, в котором разместились классные и офисные помещения. Общий объем энергии, потребляемый зданием ежегодно, примерно равен объему возобновляемой энергии, в основном благодаря установке фотогальванических панелей на крыше. Помимо этого применяется ряд других энергосберегающих технологий: внешнее затенение окон, высокий уровень изоляции внешней оболочки здания, учет технологической нагрузки здания.

Университет сохраняет стратегию устойчивого развития в местах общественного питания за счет сокращения отходов и загрязнения окружающей среды, и эффективного использования воды и энергоресурсов. Программа «Урожай кампуса» (Campus Harvest) привлекает университетское сообщество в посадке и сборе урожая, тем самым снабжая продовольствием не только столовые университета, но и в том числе благотворительные организации и некоторые магазины. На территории Политехнического кампуса создан сад сообщества студентов Университета штата Аризона (ASU Community garden), который используется студентами и преподавателями при проведении занятий на открытом воздухе и выполнении курсовых проектов. Сад дает возможность студентам увидеть наглядно и изучить пищевую цепочку, систему переработки и утилизации отходов, способы экономии электрической энергии и рациональное использование водных ресурсов в условиях пустыни. Такой сад сам по себе является моделью устойчивости и использует методы устойчивого проектирования земли. В рамках продвижения местных производителей вуз также сотрудничает с местными фермерами, покупает их продукцию, организует сельскохозяйственные ярмарки, тем самым рекламирует их.

Реализуя вышеперечисленные проекты и программы, университет штата Аризоны вно-

сит большой вклад в развитие города, демонстрируя практику устойчивого развития, и тем самым стимулируя позитивные изменения в жизни как одного человека, так и всего общества. Руководство, сотрудники и студенты университета осознают важность того, что именно образование, построенное соответствующим образом, играет решающую роль в переходе человечества на модель устойчивого развития. ASU выразил институциональную готовность показать своим примером устойчивое управление кампусами, демонстрируя образцовые технологии и совместные решения. Университет запустил программу устойчивого развития, сосредоточив свои усилия на четырех крайне

важных принципах: климатическая нейтральность, нулевой сброс сточных вод/полная переработка твердых отходов, активное вовлечение студентов и сотрудников, целенаправленная практика.

Необходимость изучения и использования на практике эффективных методов и приемов стратегии устойчивого развития, разработанных и реализуемых в университете штата Аризона, в сочетании с применением последних достижений отечественной и зарубежной науки, диктуется поддержанием и развитием имеющихся в России человеческих, материальных и энергетических ресурсов.

Литература

1. «Наше общее будущее»: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию: Пер. с англ./Под ред. С. А. Евтеева и Р. А. Перелета. М.: Прогресс, 1989. 376 с.
2. Ахметшина А.Р. Политика устойчивого развития в Канаде: вопросы содержания и реализации // Вестник КГТУ. 2010. № 2. С. 443-448.
3. Худин А. Вуз и устойчивое развитие // Вестник высшей школы. 2004. №11. С. 12-16.
4. Концептуальные основы образования для устойчивого развития // Открытое общество и устойчивое развитие: местные проблемы и решения. Вып. XII.- М.: Изд-во МГИДА, 2002. С.161-169.
5. «ASU Campuses and Locations» campus.asu.edu. URL: <https://campus.asu.edu> (дата обращения 11.02.2018).
6. Katja Brundiers, Arnim Wiek, Charles L. Redman Real-world learning opportunities in sustainability: from classroom into the real world», International Journal of Sustainability in Higher Education, 2010. Vol. 11 Iss: 4 pp. 308 – 324.

Сведения об авторе:

©**Фахретдинова Гульназ Нурхаметовна** – ассистент кафедры иностранных языков в профессиональной коммуникации, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: gulnaz_khamidull@mail.ru.

Information about the author:

©**Fakhretdinova Gulnaz Nurkhametovna** – assistant in the Department of Foreign Languages for Professional Communication, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: gulnaz_khamidull@mail.ru.

Н. В. Шигапова, А. Р. Уренцова

ТЕХНОЛОГИЯ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: профессиональные стандарты, квалификация, трудовые функции, этапы внедрения, эффективность труда, трудовой потенциал, регулирование рынка труда.

В настоящее время на первый план в развитии трудового законодательства выходит внедрение профессиональных стандартов, а именно непосредственно нормативное, информационное обеспечение решения и рассмотрения вопросов правового регулирования, усовершенствования имеющийся системы квалификационных требований к работникам, о чем и будет идти речь в данной научной статье. В связи с тем, что в Российском трудовом законодательстве отсутствовали многие понятия, условия, процедурные положения и порядок внедрения квалификационных требований к работникам при приеме на работу, определении содержания трудовых функций и прочее, все это препятствовало реализации основных целей и задач трудового законодательства. С июля 2016 года в России наступило время профессиональных стандартов, вступили в силу статьи 195.1-195.3 Трудового кодекса, регулирующие применение профессиональных стандартов Минтруда России (Федеральный закон № 122-ФЗ от 2.05.2015). С этой поры работникам предстоит регулярно подтверждать свое профессиональное соответствие. В существующих справочниках и имеющейся литературе требования, предъявляемые к работниками часто бывают неточными и достаточно редко обновляющимися и это непосредственно является важным пробелом для устранения которого стали применяться профессиональные стандарты, подробно о которых и пойдет речь в данной научной статье. В статье исследована необходимость создания и внедрения в практику единых подходов в сфере квалификационных требований к работникам, а также разработан универсальный шаблон порядка внедрения профессиональных стандартов в организации. Выявлена проблема эффективного использования трудового потенциала отечественных специалистов высшего и среднего уровня квалификации. Показано, что одним из условий успешного решения данной проблемы является разработка и внедрение профессиональных стандартов. Выявлены преимущества использования профессиональных стандартов не только на корпоративном (отраслевом), но и на федеральном уровне управления человеческими ресурсами российской экономики. Профессиональный стандарт рассматривается как нормативно-методический регулятор национального рынка труда.

N. V. Shigapova, A. R. Urencova

TECHNOLOGY INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS IN THE ORGANIZATION

Keywords: professional standards, qualification, employment functions, stages of implementation, labour efficiency, labour potential, labour market regulation.

Currently at the forefront in the development of labour legislation beyond the introduction of professional standards, namely directly regulatory, information provision and decision of issues of legal regulation, improvement of the existing system of qualification requirements to the employees about what will be discussed in this scientific article. Due to the fact that Russian labour legislation does not contain many of the concepts, terms, procedural provisions and the order of introduction of qualification requirements for employees upon hiring, determining work functions and stuff that is hampering the implementation of main goals and tasks of labour legislation. From July 2016 in Russia, the time has come for professional standards, entered into force article 195.1-195.3 of the Labor code governing the professional standards of the Ministry of labor of Russia (Federal law No. 122-FZ of 2.05.2015). From that time the workers have to regularly confirm their professional satisfaction. In the existing handbooks and the literature requirements for workers is often inaccurate and infrequently updated, and it directly is an important gap to resolve which applied to professional standards, detail of which will be discussed in this scientific article. The article examines the need to create and implement uniform approaches in the sphere of qualification requirements for employees, and also developed a universal template for the introduction of professional standards in the organization. The problem of effective utilization of the labor potential of domestic specialists of higher and secondary skill level is revealed. It is shown that one of the conditions for successful solution of this problem is the development and implementation

of professional standards. The advantages of using professional standards are revealed not only on corporate (sectoral), but also at the federal level of human resources management of the Russian economy. The professional standard is considered as the normative methodical regulator of the national labor market.

Внедрение профессиональных стандартов является одним из приоритетных направлений образовательной политики РФ. В настоящее время законодатели, к сожалению, не прописывают нужного алгоритма действий по применению профессиональных стандартов и вновь вводимые статьи 195.2 и 195.3 Трудового кодекса тоже его не содержат. Следовательно, организации должны самостоятельно это разобрать.

Чтобы работодателям было легче внедрять профстандарты в практическую деятельность, Минтруд подготовил методические рекомендации по их применению. В частности, ведомство разъяснило, как профстандарты помогут при заключении и изменении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении оплаты труда. Проект приказа опубликован на едином портале для размещения информации о разработке проектов нормативных правовых актов regulation.gov.ru.

Наименование должности работника следует устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профстандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя [1].

Рекомендации помогут работодателю принимать правильные решения в неоднозначных ситуациях. К примеру, в случаях, когда работник выполняет в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями по одной обобщенной трудовой функции дополнительные должностные обязанности по другой обобщенной трудовой функции и по такой же профессии в рамках одного профстандарта, тогда дополнительные обязанности необходимо оформить в виде увеличения объема работ или расширения зон обслуживания. Если же на работника возложены дополнительные должностные обязанности по обобщенной трудовой функции другого профстандарта, тогда они оформляются как совмещение должностей [2].

Стандарты могут использоваться как основа для разработки должностных инструкций. Здесь следует ориентироваться на информацию, достаточно подробно изложенную в разделе II «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт» и III «Характеристика обобщенных трудовых функций» соответствующего стандарта.

Так, в должностных обязанностях работника целесообразно указывать выбранные из раздела III профстандарта трудовые действия, которые тот должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения. Перечисленные в профстандарте трудовые действия являются минимально необходимыми и могут быть дополнены информацией из этого же стандарта. При определении квалификационных требований к работнику также можно опираться на сведения раздела III стандарта (блоки «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе») [3].

Кроме того, можно распределять (за исключением случаев, отдельно оговоренных в федеральных законах) трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, между несколькими должностями (профессиями, специальностями) – здесь работодатель должен самостоятельно определить содержание и объем выполняемой работником работы. Перечень трудовых действий по отдельным должностям может быть также расширен по сравнению с перечнем, предусмотренным по соответствующим трудовым функциям [4].

Что касается установления окладов, по мнению Минтруда, это следует делать, ориентируясь на работы, отнесенные к более высокому уровню квалификации. Например, если по должности предусматривается выполнение работ, отнесенных к уровням квалификации 1, 2 и 3, оклад должен быть выше, чем по должностям, предусматривающим выполнение работ, отнесенных к уровню 2, но ниже, чем по должностям, соответствующим уровню квалификации 4. При повременной системе оплаты труда дифференциация размеров окладов в пределах одного уровня квалификации может производиться с учетом объема работ разной сложности.

Процесс внедрения профессиональных стандартов можно разделить на аналитическую и практическую части. В аналитической части необходимо:

- определить перечень профессиональных стандартов обязательных и планируемых к использованию в организации;
- сформировать перечень должностей, к которым должны быть применены профессиональные стандарты;

– определить должности в организации, по которым необходима разработка профстандартов;

– подготовить предложения по изменениям в штатном расписании;

– определить и сформировать список работников, которым необходимо пройти профессиональную переподготовку или получить дополнительное профессиональное образование на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов;

– подготовить рекомендации для внесения изменений в положение о структурных подразделениях;

– разработать и реализовать план профессиональной переподготовки или дополнительного образования работников с учетом профессиональных стандартов;

– привести в соответствие должностные инструкции работников профстандартам.

В практической части следует сформировать и реализовать следующие действия:

– создание плана-графика внедрения профессиональных стандартов на уровне организации;

– создание приказа о внедрении профстандартов;

– создание приказа об аттестации работников;

– внесение изменений в положение о структурных подразделениях;

– разработка должностных инструкций в соответствии с профстандартами;

Профессиональные стандарты — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [5].

Применение профессиональных стандартов в организации — это многоуровневый процесс, который начинается с изучения текста стандарта с целью определения сферы деятельности и, соответственно, должностей, к которым он применим.

После изучения законодательной базы по данной теме, в том числе, ст. 195.1–195.3 и 57 ТК РФ у многих работодателей, возникает закономерный вопрос: как происходит внедрение профессиональных стандартов в организации?

К сожалению, ни закон, ни постановления Правительства РФ с разъяснением порядка внедрения профстандарта в деятельность организации не приняты. Это означает, что каждому руководителю организации в таком случае необходимо разработать собственную технологию по введению стандарта с учетом требований законодательства.

При этом использовать в деятельности можно только положения профстандарта, утвержденного приказом Министерства труда РФ и зарегистрированного в Министерстве юстиции РФ.

Технологию внедрения профессиональных стандартов можно разделить на пять этапов. Первый этап включает в себя определение состава рабочей группы, которая будет заниматься внедрением профессиональных стандартов, а также полномочия ее участников и поставленные перед ними задачи. В группу могут входить экономисты по труду или работники, которые ответственны за разработку штатного расписания, специалисты по управлению персоналом, юристы, а также руководители структурных подразделений. Создание рабочей группы утверждают соответствующим приказом. Все члены группы должны быть ознакомлены с ним под подпись. Указанные выше лица изучают необходимые нормативно-правовые документы всех уровней с учетом видов деятельности организации и разрабатывают план внедрения профессиональных стандартов.

Разрабатывая план, участники рабочей группы должны учитывать тот факт, что инструкции по применению профессиональных стандартов не существует, следовательно, разумно будет придерживаться общих норм и правил, являющихся обязательными при проведении любых организационно-штатных мероприятий.

При составлении плана внедрения профессиональных стандартов необходимо обозначить в нем направления и сроки выполнения работ, а также критерии оценки достижения результатов. Также следует отразить списки локальных нормативных актов и иных документов организации, относительно аттестации и других форм оценки знаний и компетенций работников. Данный перечень документов, должны быть изменен в соответствии с требованиями указанными в профессиональных стандартах.

При формировании плана нужно учитывать решения таких задач как изучение реестра профессиональных стандартов, в том числе их содержания, анализ сведений о требуемых изменениях в локальных нормативных документах, сбор и обработка информации об организации обучения работников.

Следующим этапом введения профстандартов является утверждение плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. Комплекс мероприятий по внедрению профстандартов состоит из следующих мероприятий:

- издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов;
- проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения;
- определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов;
- переименование должностей в соответствии с текстами профстандартов;
- внесение изменений в должностные инструкции;
- изменение системы оплаты труда;
- проведение мероприятий по переподготовке и подготовке служащих;
- проведение аттестации сотрудников.

Рассмотрим вышеуказанные этапы более подробно. Итак, изданным приказом руководитель предприятия назначает комиссию из числа работников, которая будет отвечать за внедрение профстандартов в организации. На первом заседании комиссии определяются основные направления её работы и составляется общий план по введению самих профессиональных стандартов. В плане обязательно имеются сведения о сроках выполнения работ и о том, кто будет ответственным за выполнение самого плана. Он утверждается самим руководителем организации. Для сопоставления текстов профстандартов и трудовых функций, указанных в них, с должностями, имеющимися на предприятии, сравнивается штатное расписание, которое было утверждено в организации. Руководитель должен исключить из штатного расписания старую должность и ввести новую в целях приведения её в соответствие текстам профстандартов наименований должностей, если работа в них связана с предоставлением льгот или наложением ограничений. В этом случае обязательным документом является заключение с работником дополнительного соглашения к трудовому контракту об изменении наименования должности.

Внести изменения в должностную инструкцию работника в связи с изменением его трудовой функции, можно, но только с согласия на это служащего. На законодательном уровне запрещается менять обязанности сотрудника в одностороннем порядке.

Изменение системы оплаты труда обусловлено тем, что законодатель устанавливает правило, согласно которому работники, выполняющие одинаковые трудовые функции, должны получать равную оплату. Следовательно, в том случае, если работодатель примет решение о внесении изменений в должностные обязанности сотрудника или повысить уровень квалификационных требований, то при изменении

сложности труда должна изменяться и зарплата.

Профессиональным стандартом может быть предусмотрено, что относительно определенного вида деятельности будет устанавливаться квалификация работника значительно выше той, которая имеется у работника, то работодатель может воспользоваться имеющимся у него правом и отправить работника на курсы по повышению квалификации либо же он вправе поднять вопрос о получении работником дополнительного образования.

Обучение в большинстве случаев оплачивается работодателем и с работником в этом случае заключается ученический договор, предусматривающий обязанность работника отработать после получения образования определенное время в компании; в случае невыполнения данной обязанности с него будет взыскана стоимость обучения.

Проведение аттестации сотрудников является не обязательным мероприятием, но необходимым для того, чтобы работодатель имел возможность выявить квалификацию служащих и понять, соответствуют ли их знания и умения должности, которую они занимают.

Следующий этап – это реализация установленных в плане мероприятий. Он характеризуется действиями по определению должностей, для которых профессиональные стандарты являются обязательными, а также включает в себя проверку соответствия квалификации работников профстандартам. Далее в рамках этого этапа следует изменение в должностной инструкции требований к образованию, стажу, а также наименованиям должностей, по которым профстандарты являются обязательными. Более того, изменение должностной инструкции возможно только с согласия работника и оформляется это в виде дополнительного соглашения к трудовому договору. Также вносятся записи о переводе на новую должность и в трудовую книжку, и в личную карточку работника по форме Т-2 (утв. пост. Госкомстата России от 05.01.2004 № 1). Далее необходимо внести изменения и в штатное расписание.

На четвертом этапе рабочей группой составляется отчет о результатах проведенных мероприятий и представляется руководителю организации на утверждение.

Отчет о проделанной работе составляется рабочей группой и позволяет объективно оценить качество и скорость решения поставленных задач.

На завершающем этапе обобщается вся полученная в ходе внедрения и содержащаяся в рабочей документации информация, обрабаты-

вается и на основе этого формируются результаты проделанной работы.

Целью отчета служит доведение до руководителя организации сведений о мероприятиях, проведенных при внедрении профессиональных стандартов, о возникающих проблемах в процессе работы и мерах устранения отмеченных недостатков.

Пятый этап заключается в разработке плана мероприятий по результатам применения профессиональных стандартов. Подводя итоги, рабочая группа должна составить план дальнейших действий, который может включать в себя:

- организацию аттестации, которая необходима для определения квалификационного соответствия работников требованиям профессиональных стандартов;

- мероприятия и условия по обучению, которые необходимы, когда результаты аттестации показали, что работники не обладают навыками, установленными в стандарте;

- внесение изменений в трудовые договоры или заключение соглашений с работниками о прохождении и условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Документ утверждается руководителем организации.

Такая технология не является окончательной. Она вполне может предусматривать и другие отдельные пункты, которые характерны для конкретной организации. А потому, мы можем считать, что разработан универсальный шаблон порядка внедрения профессиональных стандартов в организации.

Большинство ученых и правоведов, специализирующихся в сфере трудового права, приходят к выводу о необходимости развития непосредственно правового регулирования и обновления действующей системы квалификационных требований к работникам, а обусловлено это тем, что работодателям часто приходится переучивать еще вчерашних выпускников и проводить адаптацию работников достаточно продолжительное время. В этих целях и подготовлена программа обновления действующей системы квалификационных требований к работникам. Для реализации пункта 1 Указа Президента РФ от 7 мая 2013 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», а также по поручению Правительства Российской Федерации Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профсоюзов, ведущими профессиональными ассоциациями при участии образовательных учреждений

высшего профессионального образования организована разработка профессиональных стандартов. Чем же вызвана необходимость разработки и внедрения профессиональных стандартов? В целом, профессиональным стандартом принято называть документ, который определяет требования к квалификации работника, необходимый для осуществления профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты являются непосредственно, одним из важнейших элементов в национальной системе квалификации и выступают связующим звеном между рынком труда и системой образования, а также они являются базой и основой для осуществления профессиональной подготовки работников, в целях их соответствия современным условиям и требованиям рынка труда, проведения аттестации, оценка квалификации работников. Профессиональным сообществом в настоящее время разработаны, а Минтрудом России утверждены огромное количество стандартов для разного рода профессий. Стандарты разрабатываются в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 г. во исполнение нормы ст. 195.1 Трудового кодекса РФ. В практической реализации профессиональные стандарты в большинстве своем будут использоваться работодателями в целях формирования своей кадровой политики, для обучения работников. Также они найдут отражение и при установлении системы оплаты труда, и даже образовательные организации будут использовать их для своего применения в целях разработки своих образовательных программ профессионального образования. Более того профессиональные стандарты выступают определенным ориентиром для работодателей относительно того, какого бы специалиста они хотели бы видеть в своей организации, каковы его способности и что можно от него потребовать. Планируется создать особую процедуру независимой оценки. Независимую оценку квалификации будут проводить специально созданные центры, практика формирования которых уже началась. Работодатель с письменного согласия сотрудника сможет направить его на такую оценку. Пока сотрудник проходит ее с отрывом от работы, нужно будет сохранять за ним, в частности, должность и среднюю зарплату. Чтобы получить свидетельство о квалификации, работник должен успешно сдать профессиональный экзамен.

Нельзя не отметить, что внедрение профессиональных стандартов в Российском законодательстве имеет значение непосредственно и для аттестации работника, для того чтобы проверить и оценить его компетенцию,

запас теоретических знаний и то, насколько он соответствует должности, которую занимает. Для методического обеспечения внедрения и разработки профессиональных стандартов приказами Министерства труда были утверждены следующие документы:

- макет профессионального стандарта;
- методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов;
- уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов;
- сведения об организациях-разработчиках.

Подводя итог, отметим, что «Цель введения профессиональных стандартов – это повышение качества трудовых ресурсов, рост профессионализма работников. Их конечная цель – повышение конкурентоспособности работника на рынке труда». Таким образом, появятся базовые профессиональные стандарты, которые положат начало развитию других отраслевых систем.

Основной целью разработки профессиональных стандартов является повышение производительности труда работников российских компаний за счет стандартизации и унификации требований к уровню их профессиональной подготовки и результатам их профессиональной деятельности. При этом особую важность приобретает разработка профессиональных стандартов для специалистов высшего и среднего уровня квалификации, поскольку от уровня их профессиональной компетентности напрямую зависит успешность технического и технологического перевооружения, организационных преобразований, внедрения инноваций в современных микро – и макроэкономических системах. Соответственно, использование профессиональных стандартов в качестве нормативно-методического регулятора российского рынка труда способно не только повысить эффективность использования трудового потенциала отечественной экономики, но и существенно укрепить ее конкурентоспособность, сформировать надежный кадровый ресурс ее инновационного развития.

Разработка и внедрение профессиональных стандартов позволяют решить ряд характерных для отечественного рынка труда проблем, препятствующих эффективному использованию трудового потенциала национальной экономики. Так, для большинства отечественных компаний значительной проблемой являются рост конкуренции за человеческие ресурсы и, соответственно, трудность в привлечении квалифицированных специалистов. Одной из причин данной проблемы служит несоответствие компетенций, которыми обла-

дают потенциальные или фактические сотрудники, требованиям профессиональной деятельности. Поскольку достоверная оценка уровня профессиональной компетентности специалистов высшего и среднего уровня квалификации почти невозможна из-за отсутствия соответствующих профессиональных стандартов, то разработка таких стандартов, очевидно, является необходимым условием эффективного использования трудового потенциала отдельных компаний, отраслей и национальной экономики в целом.

Еще одной причиной роста конкуренции за кадры служит высокая трудовая мобильность молодых специалистов: устроившись на работу, они зачастую не стремятся закрепится на ней. Как следствие, молодой специалист может сменить несколько мест работы, если у него появляется возможность повысить уровень оплаты труда в рамках тех же функциональных обязанностей. Данная модель поведения молодых специалистов служит негативным фактором хозяйственной деятельности отечественных компаний. Фактически испытывая дефицит квалифицированных специалистов, компании несут существенные издержки на их привлечение и закрепление.

Разработка профессиональных стандартов для специалистов высшего и среднего уровня квалификации позволит существенно оздоровить положение на отечественном рынке труда, так как создаст условия для реализации трудовой мобильности как фактора профессионального развития молодых специалистов, увеличения их доходов и расширения их социального пакета за счет повышения качества работы, роста профессиональной компетентности, а не как фактора реализации максималистских амбиций.

Преимущества разработки профессиональных стандартов не ограничиваются снижением издержек отечественных компаний на привлечение и закрепление молодых специалистов. Данные стандарты создают также основу для успешной социализации и адаптации новых сотрудников к профессиональному коллективу. Особенно важно это для специалистов высшего уровня квалификации, эффективность работы которых в значительной мере определяется умением выстраивать конструктивные отношения с профессиональным коллективом. Следовательно, разработка и внедрение профессиональных стандартов способствуют не только снижению текучести кадров, но и повышению лояльности персонала, его профессиональной социализации.

Использование профессиональных стандартов сокращает сроки профессиональной

адаптации персонала за счет целенаправленного знакомства с требованиями самих профессиональных стандартов и связанных с ними локальных нормативных актов. Важным аспектом профессиональной адаптации является повышение и поддержание профессионального уровня молодых сотрудников, помощь в самореализации, профессиональном развитии и карьерном росте. Следовательно, разработка профессиональных стандартов служит решению проблемы организации непрерывного повышения профессиональной компетентности, развитию творческих способностей специалистов высшего и среднего уровня квалификации.

Еще одной проблемой, успешное решение которой может быть получено за счет внедрения профессиональных стандартов, является проблема преемственности поколений работников, накопления и передачи профессионального опыта внутри отдельных компаний, отраслей и национальной экономики в целом. Объективная оценка эффективности накопления и передачи профессионального опыта может быть получена только в результате сопоставления достигнутого персоналом уровня квалификации с требованиями профессионального стандарта. Для специалистов высшего и среднего уровня квалификации результаты такой оценки имеют большое значение, так как, во-первых, профессиональное развитие данных специалистов во многом зависит от качества механизмов накопления и передачи профессионального опыта внутри отдельных компаний, а во – вторых транспарантная профессиональная аттестация данных специалистов, очевидно, невозможна при отсутствии нормативно – правовых актов федерального уровня. Впрочем, разработка и внедрение профессиональных стандартов — лишь первый шаг на пути решения проблемы нормативно - правового регулирования аттестации сотрудников российских предприятий.

Все изложенное позволяет сформулировать основные функции профессионального стандарта как регулятора национального рынка труда:

- согласование требований рынка труда и образовательных программ высшего и среднего профессионального образования;
- повышение эффективности профессиональной ориентации и адаптации молодых специалистов высшего и среднего уровня квалификации;
- унификация требований (в масштабах национальной экономики) к содержанию и качеству профессиональной деятельности специалистов одного уровня квалификации;

- мотивация специалистов высшего и среднего уровня квалификации на непрерывное профессиональное развитие в течение всей трудовой деятельности;

- обеспечение прозрачности процедур профессиональной аттестации специалистов высшего и среднего уровня квалификации.

В заключение отметим два важных аспекта регулирования российского рынка труда на основе системы профессиональных стандартов. Во – первых, разработка и совершенствование профессиональных стандартов должны проводиться с возможно полным учетом зарубежного опыта. Речь не идет о формировании отечественной системы профессиональных стандартов исключительно на основе опыта зарубежных институтов государственного управления и бизнеса. Это и нецелесообразно, и невозможно. Так, в иностранных классификаторах (SOC (US/UK), NOC, NAICS, ISCO и др.) далеко не все сферы трудовой деятельности выделены и распределены по типам, что не позволяет разработчикам российских профессиональных стандартов непосредственно следовать методологическим подходам, принятым в этих классификаторах. Значительную проблему составляет и согласование уровней классификации в зарубежных и общероссийских классификаторах (ЕТКС, ОКПДТР, ОКЗ и др.). Аналогичная проблема возникает при попытке сопоставить объемы трудовых функций схожих профессиональных типов. Тем не менее сформировать отечественную систему профессиональных стандартов на уровне лучших иностранных аналогов, не учитывая опыт по разработке последних, на наш взгляд, не представляется возможным.

Во – вторых, государственная политика в сфере регулирования российского рынка труда не должна ограничиваться лишь разработкой нормативно – методической документации. Эффективность труда специалистов высшего и среднего уровня квалификации должна в не меньшей степени повышаться за счет государственной поддержки социальных механизмов, формирующих образ специалиста, стремящегося к непрерывному повышению профессиональной квалификации, ценящего качество своего труда выше его стоимости. К числу таких механизмов относится закрепление в массовом сознании уважения к труду вне зависимости от его отраслевой принадлежности, уровня оплаты и т.п. Реализация такого рода механизмов требует единой государственной политики в сфере образования, науки, культуры, социальной работы и массовой информации.

У профессиональных стандартов множество целей и задач. Самые очевидные из них – установить единые квалификационные требования к работникам, которые занимают определенные должности, работают по конкретным профессиям и на этой основе улучшать систему образования, которая должна будет обеспечить подготовку квалифицированных кадров.

С введением конкретного стандарта изменится процедура проведения аттестации работников, процесс разработки должностных инструкций, поручения работникам определенной работы, порядок формирования системы оплаты труда – это то, что повлияет и на работника и на работодателя.

По всему профстандарту обязательным при отсутствии «профильного» образования являются требования о наличии:

– Первое: профессиональной переподготовки – обучение в организации, имеющей лицензию не менее 250 часов с получением диплома;

– Второе: повышение квалификации – краткосрочное обучение в организации, имеющей лицензию не менее 16 часов с получением удостоверения о повышении квалификации.

В таком случае, если, например, к определенной профессии будет предъявляться обязательное требование к базовому образованию, то потребуется пройти профессиональную переподготовку. Что в свою очередь является платной процедурой. Возможно, это и можно определить как первый экономический аспект при внедрении ПС.

Конечно, проверка требований об образовании и опыте работы – это не единственное, что нужно проверить работодателю для того чтобы принять решение соответствует ли квалификация работника требованиям профстандарта. Необходимо также проверить уровень знаний и умений, определенный профстандартом. Но это по предоставленным документам определить будет всегда невозможно, для этого нужно будет проводить аттестацию или оценку этого работника. Что работник должен знать и уметь прописано в профстандарте по каждой трудовой функции, которую он будет выполнять.

Процедура оценки соответствия работника требованиям профстандарта достаточно сложная. В помощь работодателям, а также самим работникам в определенных сферах разрабатывается процедура сертификации. Это значит, что по определенному стандарту будут созданы сертификационные центры оценки. Тогда работодатель сможет отправить работника именно туда и эксперты с помощью специальных «инструментов» оценят работника на соот-

ветствие всем установленным требованиям. Причем сертификация может быть проведена как на соответствие работника всему стандарту, так и на соответствие конкретной одной или двум обобщенным трудовым функциям. Но услуги данных центров будут предоставляться на возмездной основе, что является одним из видов затрат при реализации внедрения стандартов в организации. Оплату за процедуру на соответствие квалификации может производить как работник, так и работодатель.

Профессиональные стандарты на сегодня не содержат ограничения к размеру оплаты труда. Тем не менее, в каждом субъекте Российской Федерации определяется минимальный размер заработной платы, меньше которого не может получать работник при условии отработки полной нормы. При этом данный размер определяется для неквалифицированного труда, а если принятым стандартом квалификационный уровень будет устанавливаться выше, чем первый, платить на уровне минимальной заработной платы работодатель уже не сможет. Соответственно это можно расценивать как еще одну затрату нового законопроекта, которая повлияет на экономическое состояние организации. При этом работодателю придется корректировать штатное расписание и вносить изменение по размерам оплаты труда работников.

Применение системы оплаты труда на основании тарифных разрядов (тарифной сетки) возможно в любой организации, независимо от организационно-правовой формы и собственности. Принимаемые ПС никоим образом, не повлияют на введение или отказ от системы оплаты труда на основании тарифных ставок.

Также следует обратить внимание, что в случае, если для организации применение конкретного профессионального стандарта будет являться обязательным, то его неприменение может повлечь за собой огромные расходы организации. Так как все требования по стандартам установлены трудовым законодательством, то понятно, что это будет входить в зону контроля инспекции труда. Выявленные нарушения требований может привести к тому, что к организации и должностным лицам при проведении проверки инспекцией труда будут применены административные санкции по ст.5.27 КоАП. Инспекторы практикуют умножение указанных штрафов на каждый факт нарушения. То есть с этого года предсказать итоговый размер штрафа при нарушении трудового законодательства практически невозможно.

Таким образом, реализация закона, в части касающейся внедрения профессиональных стандартов в организации, невозможна без

определенных затрат. Безусловно, это не может не затронуть экономическую сторону каждой организации.

Основным и самым главным назначением профессиональных стандартов является определение трудовых функций работников, разработка и создание штатного расписания, должностных инструкций, систем оплаты труда, а также планирование обучения работников. Более того, профессиональные стандарты будут определенным мостиком между работником и работодателем, который способствует выстроить по-новому взаимоотношения между

ними с учетом эффективной системы квалификации.

Литература

1. Горшкова О. В. Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны // Власть и управление на востоке России. 2012. № 3. С. 98–104.
2. О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23.
3. Прянишникова О. Д., Лейбович А. Н. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2008. № 3 . С. 37–41.
4. Блинов В. И., Есенина Е. Ю. Как рождаются и внедряются профессиональные стандарты // Образовательная политика. 2014. № 1. С. 74-77.
5. Булат Р. Е., Чепуренко Г. П. Профессиональный стандарт как нормативная база при аттестации персонала // Ленинградский юридический журнал. 2013. № 4. С. 277–282.

Сведения об авторе:

©**Наталья Вячеславовна Шигапова** – кандидат педагогических наук, профессор РАЕ, доцент кафедры менеджмента и предпринимательской деятельности, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, zamdekan74@mail.ru.

©**Уренцова Алиса Радиковна** – студент Казанского национального исследовательского технологического университета, Российская Федерация, Казань, mukhametova.alisa@mail.ru.

Information about the author:

© **Natalia Vyacheslavovna Shigapova** - Candidate of Pedagogical Sciences, RAE Professor, Associate Professor of the Department Management and Entrepreneurship, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, zamdekan74@mail.ru.

©**Urentsova Alisa Radikovna**–Student of the Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, mukhametova.alisa@mail.ru.

УДК 378.013

Л. Ю. Хафизова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА ВЗРОСЛОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Ключевые слова: андрагогика, обучение взрослых, взрослый обучающийся, образовательный опыт, иностранный язык.

Статья посвящена описанию уникальности взрослых как отдельной психолого-возрастной группы обучающихся при овладении иностранным языком. В современной методике преподавания иностранного языка существует множество научных трудов, посвященных изучению самостоятельности обучающихся на разных ступенях образования, при этом, изучению особенностей формирования самостоятельности взрослых при обучении их иностранному языку уделено мало внимания со стороны исследователей. При этом, взрослые как никакая другая группа обучающихся нуждаются в формировании данного качества личности на высоком уровне. Для того, чтобы определить важность учета особенностей обучающихся взрослого при овладении иностранным языком, следует начать с изучения основных принципов науки андрагогики, которую автор статьи рассматривает как раздел теории обучения, нацеленный на решение вопросов, связанных с преподаванием обучающимся взрослого возраста. В статье приводятся причины, по которым андрагогику принято считать отдельной отраслью педагогики; описываются психологовозрастные особенности взрослых, отличающих их от других групп обучающихся; изучаются междисциплинарные понятия «внимание», «память» и «мышление», которые при обучении взрослых приобретают специфический окрас; приводятся требования, которые выдвигаются языковой андрагогикой к процессу преподавания иностранного языка. Также рассматриваются основные особенности жизненного опыта взрослых обучающихся, его влияние на учебную деятельность взрослого и то, как это можно использовать в обучении иностранному языку. Характеризуются понятие и основные составляющие образовательного опыта. Анализируются особенности и способы использования образовательного опыта взрослого обучающегося в процессе освоения иностранного языка.

L. Y. Khafizova

USAGE OF EDUCATIONAL EXPERIENCE OF ADULT LEARNERS IN THE OF FOREIGN LANGUAGE ACQUISITION PROCESS

Key words: andragogics, adults teaching, adult learner, educational experience, foreign language.

The article is devoted to the description of the uniqueness of adults as a separate psycho-age group of students learning a foreign language. In modern methods of teaching a foreign language, there are many scientific works devoted to the study of the independence of students at different levels of education, while studying the specifics of the formation of the independence of adults when teaching their foreign language paid little attention to the part of researchers. At the same time, adults like no other group of students need to form this quality of personality at a high level. In order to determine the importance of taking into account the peculiarities of the adult learners in mastering a foreign language, one should begin with a study of the basic principles of the science of andragogy, which the author of the article considers as a section of the theory of teaching aimed at solving issues related to teaching adult learners. The article gives the reasons why the andragogy is considered to be a separate branch of pedagogy; describes the psychological and psychological features of adults, distinguishing them from other groups of students; interdisciplinary notions of «attention», «memory» and «thinking» are studied, which in the training of adults acquire a specific color; the requirements that are put forward by language andragogy to the process of teaching a foreign language are given. Also, the main features of the life experience of adult learners, its impact on adult learning activities, how it can be used in teaching a foreign language, are also examined. The concept and main components of educational experience are characterized. The peculiarities and ways of using the educational experience of an adult learner in the process of mastering a foreign language are analyzed.

Жизненный опыт – главный отличительный признак взрослых обучающихся от

школьников и студентов и один из основных показателей взрослости человека. «Взрослый

человек воспринимает, анализирует и делает выводы, основываясь на свой персональный уникальный опыт» [1, с.212]. Разные ситуации, в которые попадает человек, либо подтверждают и тем самым укрепляют его понимание и восприятие реалии, либо создают противоречие, возникающее как результат несоответствия ситуации с его понятийными установками, опровергающее его накопленный опыт, в результате чего он обогащается. Такие представления и сам жизненный опыт человека уникальны и неповторимы [2].

В педагогической интерпретации опыт рассматривается через призму образовательного процесса. Категория опыта далеко не новая и применяется в различных педагогических системах, которые рассматривают её в большей степени с точки зрения метода обучения. Итак, «опыт как педагогическая категория проявляет себя в образовательном процессе в качестве принципа опоры на наличный опыт ученика при изучении нового материала, принципа наглядности, мотивации познавательной деятельности как личного открытия, исследовательского метода обучения, применение знаний на практике, обогащение опыта ученика, контроля наличного опыта» [3, с.184]. В педагогической науке подразумевается, что ученик не обладает существенным жизненным опытом, поэтому большое значение и внимание уделяется опытообразованию именно в условиях учебной ситуации, что означает нацеленность на построение учебного процесса через формирование опыта у учащихся.

Относительно взрослых обучающихся, мы наблюдаем другую ситуацию – подход в рамках образовательного процесса отличается от педагогического, так как упор делается не на формирование опыта, а на использование в учебной деятельности уже накопленного жизненного опыта взрослого обучающегося в качестве ресурса обучения. Данный приём значительно облегчает задачу найти «общий язык» с взрослым, понизить уровень тревожности, наладить более благоприятную и дружелюбную атмосферу на занятиях, а также усвоение нового материала происходит существенно быстрее и легче, если оно подкреплено примерами из личного жизненного опыта.

С другой стороны, накопленный опыт служит базой для формирования множества установок, привычек, предрассудков, которые препятствуют освоению новых компетенций. Так, установки «я всё знаю» или «я знаю, как надо» могут мешать взрослому обучающемуся включиться в учебную деятельность начиная с организационных моментов заканчивая процессом освоения и актуализации навыков ино-

язычной коммуникации. Сама необходимость «ломки» ранее сложившихся представлений о том, как все должно быть, оказывается болезненной и представляет большие трудности для многих взрослых. Как результат, возникают психологические барьеры, связанные с трудностями принятия всего нового [4, с.12].

Образование – один из основных компонентов накопленного жизненного опыта человека, который имеет существенное влияние на все остальные его составляющие. Учебная деятельность занимает огромное место и время в жизни современного человека и представляет собой один из главных источников формирования жизненного опыта. В социологии дается следующее определение: «Образовательный опыт - переживания, возникающие в результате социальных взаимодействий между учеником – учителем, учеником – группой по поводу обучения в образовательных организациях и опосредованных социальных взаимодействий (самообразование)» [5, с. 81]. Ядро образовательного опыта состоит из знаний, умений и навыков, полученных в процессе обучения, а также норм и правил образовательного процесса и института образования.

Полуперефирия образовательного опыта включает в себя типизированные способы взаимодействия с учителем, учениками в отдельности с каждым и группой в целом; способы обучения, переходящие в привычки. К периферии относятся типизированные контакты с другими лицами, принимающие участие в организации учебного процесса, с обучающимися в других параллельных группах, а также личные представления об образовательном пространстве [5, с. 81].

Образовательный опыт в освоении иностранного языка современного человека начинает свое формирование очень рано. Уже в системе дошкольного образования дети имеют возможность и условия изучать иностранный язык, в школе иноязычное обучение начинается со второго класса, далее, поднимаясь выше по «образовательной лестнице», послешкольная система предлагает обучение иностранному языку более профессиональной направленности. Считается, что выпускники школ уже приобрели определенные ЗУН, и здесь их иноязычная подготовка обогащается и совершенствуется с помощью специфической терминологией, соответствующей получаемой ими специализацией. Таким образом, современный выпускник получает достаточно богатый образовательный опыт в освоении иностранного языка.

У взрослого обучающегося, получившего значительный образовательный опыт, в

освоении иностранного языка в том числе, формируются определённые личностные представления о том, как должен или не должен осуществляться учебный процесс, что может иметь как положительный, так и негативный характер проявления.

Влияние образовательного опыта человека мы наблюдаем уже в самом начале пути освоения иностранного языка в рамках послевузовской системы, когда взрослый обучающийся, потенциальный клиент образовательных услуг, находится на этапе поиска и выбора способа и условий обучения. Образовательный опыт используется уже на этом этапе. Так, чаще всего взрослый обращается к услугам образовательных организаций из системы дополнительного образования, осуществляющих коммерческую деятельность в сфере образовательных услуг. Рекламные обращения таких организаций к целевой аудитории основаны на использовании чувства разочарования в попытках освоения иностранного языка и противопоставляют такой негативный образовательный опыт, полученный в традиционном секторе, продаваемым ими методам и условиям. Например, подходы и приемы, применяемые в школе или вузе они называют «скучной зубрежкой» и в противовес предлагают «свои» новейшие разработки и методы обучения [6]. Данный пример говорит о сильном разочаровании людей в своем опыте изучения иностранного языка и их негативном отношении к иноязычному образованию, которые рекламисты успешно используют в продвижении своих продуктов [1, с.213].

С другой стороны, являясь субъектом учебной деятельности [7], что предполагает самоорганизованность, самоконтроль, понимание целей и результатов обучения, осознанная мотивация, основой для которых служит накопленный опыт, и образовательный, в частности, взрослый обучающийся стремится самостоятельно определить стратегию и способы собственной учебной деятельности. Многие взрослые не скрывают свое недовольство или неудовлетворенности предоставляемыми услугами, иногда вмешиваются в работу обучающего и предпринимают попытки убедить его в неадекватности выбранной стратегии своего обучения. Случаются ситуации, когда взрослые обучающиеся требуют изменения уже существующих и используемых методов и даже содержания обучения. Действительно, взрослый обучающийся в этом случае, как клиент образовательной услуги, платит деньги за оказываемые услуги, поэтому рассчитывает на удовлетворение своих требований. Взрослый заинтересован в качестве товара и считает, что вправе

требовать для себя наилучшего отношения и условий [8].

У абсолютного большинства современных взрослых обучающихся, получивших образование в России, образовательный опыт в освоении иностранного языка связан со старой формой обучения. Считается, что советские педагогические и дидактические подходы обучения иностранному языку, продолжают доминировать в большинстве образовательных учреждений формального обязательного образования. Такие подходы и методы сегодня считаются малоэффективными, так как не формируют коммуникативные навыки иноязычного общения у обучающихся. Перед советской школой не стояла задача научить аудиторию общаться на иностранном языке, конечной целью такого обучения было создать иллюзию знания иностранного языка за счет натренированного умения переводить тексты, тематика которых была также часто сильно ограничена. Опасения Советского правительства были связаны с тем, что люди, приобретая способность осуществлять иноязычные коммуникации, могли обратиться в сторону буржуазного мира, что полностью противоречило политике государства с «железным занавесом».

С другой стороны, советский народ был изолирован от другого мира и не стремился освоить навыки говорения и понимания на иностранном языке, так как люди понимали, что они не будут востребованы. В результате, методисты, разработчики программ, исполнители и преподаватели учили тому, чему учили их – переводить со словарем, зубрить слова и грамматику, учить топики на темы, определенные правительством. Методики и подходы не предполагали обучение реальному иноязычному общению и не включали требуемой для этого системы формирования и тренировки навыков говорения и аудирования. Как следствие, обучающиеся воспринимали иностранный язык не как средство общения, а как некую систему грамматических конструкций, содержащих в себе лексический материал и не более того [1, с. 213-214].

Опыт ведения учебной деятельности в рамках данного подхода к иноязычному образованию привел к формированию у обучающихся определенных предрассудков и привычек учиться определенным способом. С такими привычками у обучающегося возникают и ожидания от процесса и результатов освоения иностранного языка. Ожидания в условиях учебной ситуации могут иметь негативный характер, особенно в условиях современного подхода к обучению иностранному языку, ко-

торое нацелено именно на коммуникативную составляющую.

Непосредственно в процессе обучения ожидания проявляются в виде стремлений, таких как стремление идти строго по программе учебника; стремление запомнить и знать все, что было передано на занятии; стремление получить оценку за каждое задание; стремление выполнять самостоятельные и контрольные работы [1, с.213].

Знание и учет особенностей проявления образовательного опыта взрослых обучающихся в учебном процессе позволит обучающему более корректно и эффективно составлять и проводить занятия по иностранному языку. Обучающий может использовать образовательный опыт своих взрослых обучающихся при построении хода занятия, включая задания, применяемые в предыдущей системе обучения, такие как перевод, заучивание текстов, словарные диктанты и др. Такие формы работы обычно не включаются в программу на современных языковых курсах, но в адаптированном варианте смогут понизить уровень тревожности, создавая более мягкий и щадящий переход от старой формы к новому подходу иноязычного обучения.

Действительно, обучающиеся испытывают меньший стресс, когда делают то, что де-

лали много раз. Эмоциональная сторона, атмосфера на занятиях и отношения между всеми участниками образовательного процесса - крайне важный фактор, способствующий повышению эффективности занятий. Использование образовательного опыта взрослых обучающихся в первую очередь, способствует лучшей организации именно этой составляющей учебного процесса. С другой стороны, выполнение привычных упражнений всегда вызывает меньше трудностей и усилий, так как обучающимся не приходится тратить дополнительные силы на понимание поставленной задачи и отработку навыков выполнения определенных заданий, что также в конечном итоге способствует более продуктивному и успешному освоению иностранного языка в условиях учебной ситуации. В этом случае происходит значительная экономия времени и сил.

Таким образом, грамотное использование образовательного опыта современного взрослого обучающегося поможет повысить эффективность обучения, снизить уровень тревожности на занятиях, повысить самооценку обучающихся, что в конечном итоге служит их более успешному освоению иностранного языка.

Литература

1. Хафизова Л.Ю. Образовательный опыт взрослого учащегося в изучении иностранного языка в контексте непрерывного образования // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2017. №7 (73): в 3-х ч. Ч. 1. С. 211- 214.
2. Ганичева А. Н. Образовательная вертикаль в андрагогике: роль витагенного опыта // Высшая школа: проблемы и перспективы: 12-я Международная науч.-метод. конф. – (Минск, 22-23 октября 2015 г.): в 2-х ч. Минск: РИВШ, 2015. Ч.1. С. 82-88
3. Христофоров С.В. Опыт как педагогическая категория // Вестник Оренбургского государственного университета. 2005. С. 180 – 184.
4. Змеёв С.И. Применение андрагогических принципов обучения в подготовке и повышении квалификации специалистов // Человек и образование. 2014. №1(38). С. 8-14.
5. Селиверстова Н. А. Образовательный опыт как понятие социологии // Знание. Понимание. Умение. 2015. № 2. С.79-87.
6. Ноткин Л., Саморукова И. Бубновый валет черной масти. Закрытое письмо учителям английского языка // Новая газета. 2011. №56. URL: <https://www.novayagazeta.ru/articles/2011/05/26/5360-bubnovyy-valet-chnoy-masti> (дата обращения: 03.12.2017).
7. Осипов П.Н. Студент как субъект ответственности за процесс и результаты образования // Право и образование. 2017. №2. С.4-11.
8. Мильруд Р.П. Языковая андрагогика – педагогика обучения языку взрослых учащихся [Электронный ресурс] // Просвещение. Иностранные языки. Режим доступа: <http://iyazyki.prosv.ru/2015/04/language-andragogics/> (дата обращения: 05.11.2017).

Сведения об авторе:

©**Хафизова Лейсан Юнусовна** – старший преподаватель кафедры иностранных языков в профессиональной коммуникации, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: leis22@mail.ru.

Information about the author:

©**Khafizova Leysan Yunusovna** – Associate professor of the Department of Foreign Languages for Professional Communication, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, e-mail: leis22@mail.ru.

Все статьи поступили в редакцию до 25.02.2018

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

Журнал «Управление устойчивым развитием» составлен из оригинальных статей теоретического и экспериментального характера ведущих специалистов, работающих в области социологических, экономических и педагогических наук, развиваемых в настоящее время в вузе.

К публикации принимаются статьи по научным направлениям:

- 08.00.00 «Экономические науки»
- 13.00.00 «Педагогические науки»
- 22.00.00 «Социологические науки»

При оформлении представляемых к публикации материалов следует соблюдать следующие правила.

1. Авторы направляют в редакционную коллегию журнала по адресу 420015, Казань, ул. Карла Маркса, 68, редакция журнала «Управление устойчивым развитием», development_knrtu@mail.ru или передают ответственному секретарю журнала (КНИТУ, корпус Д, аудитория Д-418в) 1 экз. статьи на бумаге формата А4, подписанный всеми авторами, и ее компьютерный вариант.

2. Текст должен быть напечатан в редакторе «Word», параметры страницы: верхнее поле – 2 см, нижнее – 1.5 см, левое – 1,75, правое – 2 см, верхний колонтитул – 1.5 см, нижний – 1.5 см; шрифт текста статьи – Times New Roman Cyr 11 кгл через один интервал. Абзацный отступ – 1.25 см.

3. Цитируемая литература нумеруется в порядке упоминания ее в статье, в тексте порядковый номер ссылки заключается в квадратные скобки. Список используемой литературы помещается в конце статьи и оформляется без абзацных отступов в соответствии с правилами оформления литературы по ГОСТ 7.0.5 – 2008.

4. На последней странице статьи, после приведенного списка литературы, необходимо указать сведения об авторах: Ф.И.О., звание, должность, структурное подразделение, организация, e-mail, корреспондентский почтовый адрес и телефон для контактов с авторами статьи (можно один на всех авторов) с полным переводом данных сведений на английский язык.

RESEARCH PAPER REQUIREMENTS

The «Managing Sustainable Development» journal publishes original research papers written by the leading university faculty dealing with theoretical and experimental issues in Sociology, Economics and Pedagogy.

Papers in the following research areas are published:

- 08.00.00 *Economic Sciences*;
- 13.00.00 *Pedagogical Sciences*;
- 22.00.00 *Sociological Sciences*.

Requirements for all papers submitted for publication:

1. The authors are to send their papers to the Editorial Board to the following postal address: 68 Karl Marx street, Kazan, 420015, Russian Federation, for editorial staff of the «Managing Sustainable Development» journal; to the email address development_knrtu@mail.ru; or forward to the journal executive secretary (KNRTU, building D, office D-418v). A single hard copy of the paper on the A4 format sheets, signed by all authors is to be submitted together with its electronic version.

2. The text is to be in the Word file format with the following page setups: A4 paper size, 2 cm top margin, 1.5 cm bottom margin, 1.75 cm left margin, 2 cm right margin, 1.5 cm header, 1.5 cm footer, Times New Roman Cyr font, font size – 11 pt, single-spaced, 1.25 cm paragraph indent.

3. The cited literature is to be numbered in the text reference order; the text reference number is to be put in round brackets in the text. The list of the references is to be given at the end of the paper without any paragraph indents in accordance with the reference rules GOST 7.0.5 – 2008.

4. The following author information is to be provided on the last page after the reference list: full name, title, position, organization department, organization name, e-mail address, postal address and contact phone number (one for all authors). All the author information is to be given both in Russian and in English.

ПУБЛИЧНЫЙ ЛИЦЕНЗИОННЫЙ ДОГОВОР-ОФЕРТА



Редакция журнала «Управление устойчивым развитием» предлагает Вам присылать свои статьи для публикации на страницах журнала на безвозмездной основе. Предоставление Автором своего произведения является полным и безоговорочным акцептом, т. е. данный договор считается заключенным с соблюдением письменной формы. Присылая для публикации произведение, Автор также предоставляет Редакции журнала права на использование произведения и гарантирует, что он обладает достаточным объемом прав на передаваемое произведение. Также Автор предоставляет редакции журнала право переуступить на договорных условиях частично или полностью полученные по настоящему Договору права третьим лицам без выплаты Автору вознаграждения. Все авторские права регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

2018 №1 (14)

Январь-февраль

Ответственный за выпуск и оригинал-макет – Л. З. Фатхуллина

Дизайн И. А. Фролова
Редактор Н. В. Шигапова



Свободная цена

Подписано в печать 28.02.2018

Дата выхода в свет 28.02.2018

Бумага офсетная

15,0 уч.-изд. л.

Печать ризографическая

Тираж 200 экз.

Формат 60×84 1/8

13,95 усл. печ. л.

Заказ