



АКАДЕМИЯ НАУК РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ЦЕНТР ПЕРСПЕКТИВНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

НАУЧНЫЕ ТРУДЫ

Выпуск 8

ИЗДАТЕЛЬСТВО «АРТИФАКТ»
КАЗАНЬ 2014

Академия наук Республики Татарстан
Центр перспективных экономических исследований



НАУЧНЫЕ ТРУДЫ

Выпуск 8

Казань

Издательство «Артифакт»

2014

УДК 33(06)
ББК 65я431
НЗ4

НЗ4 **Научные труды** Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан. Выпуск 8. – Казань: Издательство «Артифакт», 2014. – 192с.
ISBN 978-5-905089-24-4

Сборник научных трудов сотрудников, аспирантов и соискателей посвящен целому ряду актуальных проблем экономической и социологической науки. Включенные в данный сборник материалы представляют как научный, так и практический интерес и могут быть использованы в учебном процессе.

УДК 33(06)
ББК 65я431

ISBN 978-5-905089-24-4

© Академия наук РТ, 2014
© Центр перспективных экономических исследований, 2014
© Издательство «Артифакт» (оформление), 2014

Оглавление

ЭКОНОМИКА

ИНВЕСТИЦИИ И ИННОВАЦИИ В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ

- Сафиуллин М.Р., Халикова А.Р.* Влияние направления инвестиций на ключевые показатели деятельности организации..... 6
- Самигуллин И.Г.* Основные методы внедрения инноваций на предприятии 14
- Самигуллин И.Г.* Роль инноваций в развитии машиностроительного предприятия 18
- Зайнутдинова Э.Э.* Сравнительный анализ показателей конкурентоспособности Республики Татарстан (на примере производства цельномолочной продукции).....23

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ

- Салахатдинова Л.Р.* Особенности политики управления культурным разнообразием в международных организациях 37
- Сафина Г.Г.* Развитие конкурентных преимуществ компании на основе концепции реальных опционов..... 43
- Нагимова А.М., Абдуллин Б.Ш.* Особенности формирования имиджа предприятия 53
- Тарасов А.И.* Теория игр в корпоративном контроле в России..... 58
- Салахатдинова Л.Р.* Использование технологий креативного менеджмента в системе разработки и принятия управленческих решений 61
- Тарасов А.И.* Оценка экономической эффективности работы ресторана премиум-класса в центре города..... 68
- Сафиуллин М.Р., Савеличев М.В., Смольникова Е.В.* Высшие учебные заведения на пути к мультидисциплинарности..... 72

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

- Хайруллина Ю.Р., Зайнагутдинов А.М.* Развитие человеческого капитала медицинских работников в период реформирования системы здравоохранения в регионе.....81
- Носкова Е.П.* Изучение показателей здоровья казанцев с применением методов социального картографирования и интегральных оценок.....88

ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ И БЕЗОПАСНОСТИ

- Махиянова А.В.* Общественная безопасность: оценка состояния и меры по улучшению (на материалах исследования в г. Казани).....96
- Акмалов А.Ф.* Преимущества дуального образования как социального лифта для молодежи.....101
- Соловьев М.М.* К вопросу о взаимоотношении христианства и науки.....107
- Галлямова Д.И.* Ценностные ориентации молодежи в современном обществе: факторный анализ.....112
- Нагимова А.М., Халитова Г.Р.* Применение модели Тромпенаарса-Тёрнера в управлении внутренним имиджем корпорации.....118
- Орловцева А.А.* Факторы риска заражения ВИЧ-инфекцией среди уличных детей и подростков (на материалах г. Казани).....127

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

- Мавлюдов А.А.* Проблемы взаимоотношений органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.....133
- Нагимова А.М., Мифтахетдинова З.Х.* Профессиональная компетентность муниципальных служащих. Методический подход.....140

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ

- Шакирова А.Ф.* Критерии оценки эффективности органов социальной защиты населения.....145

Хайруллин Р.Р. Динамика репродуктивного поведения населения:
региональный аспект.....151

Жигитова Т.В. Профилактические меры противодействия коррупции в
системе пенсионного фонда.....158

ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕСТВЕ

Коваленко С.О. Теоретические основы процесса профессиональной
подготовки специалистов-гуманитариев в системе высшего образования в
России и Германии: общее и особенное.....165

Коваленко С.О. Академическая мобильность: из Татарстана в
Германию.....172

Рамазанов М.Р. Социализирующие практики в системе образования (на
примере кадетских школ)177

Хайруллина Ю.Р., Валиуллин Н.А. IT образование и его
специфика.....183

Вафина А.И. Особенности профессиональной социализации молодежи
региона в период трансформации системы образования.....187

ИНВЕСТИЦИИ И ИННОВАЦИИ В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ

Сафиуллин Марат Рашитович,
доктор экономических наук, профессор,
проректор по вопросам экономического и стратегического развития
Казанского (Приволжского) федерального университета,
директор
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
Marat.Safiullin@tatar.ru

Халикова Алсу Ренатовна,
аспирантка
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
nency89@mail.ru

**ВЛИЯНИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ НА КЛЮЧЕВЫЕ
ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**THE INFLUENCE OF THE KIND OF INVESTMENTS TO THE KEY
PERFORMANCE INDEXES OF THE ORGANIZATION**

Аннотация: В статье приводится новая классификация инвестиций, разработанная с целью проанализировать зависимость основных экономических показателей от вида осуществляемых инвестиций. Кроме того, в статье приведены промежуточные результаты анализа влияния того или иного вида инвестиций на ключевые показатели деятельности организации, которые требуют эмпирического подтверждения.

Ключевые слова: инвестиции, классификация инвестиций, ключевые экономические показатели деятельности организации.

Abstract: This article provides a new classification of investments. It is designed

to analyze the dependence of the main economic indicators from the type of investment undertaken. In addition, the paper presents the interim results of the analysis of the effect of one or another kind of investment on the key indicators of the organization. That results require the empirical evidence.

Keywords: *investments, investments classification, key performance economic indexes.*

Вопрос классификации инвестиций подробно разработан в литературе. Вопросам теоретических аспектов инвестиций посвящены труды российских и зарубежных ученых: Н.А.Абыкаева, Е.А.Астаховой, И.А.Бланка, Д.А.Ендовицкого, А.Г.Креймер, Т.Г.Мозжериной, А.С.Понина, Е.В.Савенковой, Н.М.Светлова, Д.Г.Сигела, У.Ф.Шарпа и др.

Согласно широкой трактовке, под инвестициями понимаются все виды имущественных и интеллектуальных ценностей, помещаемых в объекты предпринимательской и других видов деятельности с целью получения дохода или достижения социального эффекта.

Инвестиции в объекты предпринимательской деятельности осуществляются в различных формах. Для учета, анализа и планирования они классифицируются по следующим признакам.

Во-первых, по объектам вложения денежных средств выделяют реальные и финансовые инвестиции.

Реальные инвестиции (капиталовложения) — авансирование денег в материальные и нематериальные активы (инновации).

Финансовые инвестиции — вложения средств в ценные бумаги: долевые (акции) и долговые (облигации) [1].

Во-вторых, по характеру участия в инвестировании — прямые и портфельные инвестиции. Под прямыми инвестициями понимают вложения в новые физические и интеллектуальные активы (капиталообразующие инвестиции), а также вложения фирмы в уставной капитал другой компании с целью установления контроля над ней.

Под портфельными инвестициями принято понимать вложения фирмы в ценные бумаги с целью получения дохода, либо в других целях, исключая установление контроля над другой компанией. В отличие от прямых, при которых инвестор сам участвует в выборе объекта инвестиций и формы вложения средств, портфельные инвестиции обычно осуществляются через инвестиционные фонды или иных финансовых посредников [3].

В-третьих, по периоду инвестирования вложения делятся на краткосрочные (на срок до 1 года) и долгосрочные (на срок свыше 1 года). Последние из них служат источником воспроизводства капитала.

В-четвертых, по форме собственности инвестиции подразделяются на частные, государственные, совместные и иностранные.

В-пятых, по региональному признаку инвестиции подразделяются на вложения внутри страны и за рубежом.

В-шестых, по уровню инвестиционного риска выделяют следующие виды инвестиций: безрисковые, среднерисковые и высокорисковые. Кроме того, выделяются спекулятивные инвестиции, которые выражают вложение капитала в наиболее рискованные активы (например, в акции молодых компаний), где ожидается получение максимального дохода.

Для целей исследования – для определения влияния инвестиций на ключевые показатели деятельности организации, составляется специальная классификация инвестиций предприятия. Необходимость такой классификации объясняется тем, что каждый вид инвестиций влияет на разные группы показателей организации. В приведенной ниже классификации группы инвестиций сформированы не вполне традиционно, что объясняется спецификой назначения данной классификации.

Многие виды инвестиций пересекаются между собой. Например, инвестиции в основные производственные фонды могут привести к диверсификации (как к горизонтальной, так и вертикальной), диверсификация может предполагать прямые (или косвенные, через РЦБ) инвестиции в другие организации. Однако влияние этих инвестиций на показатели компании несколько разнится.

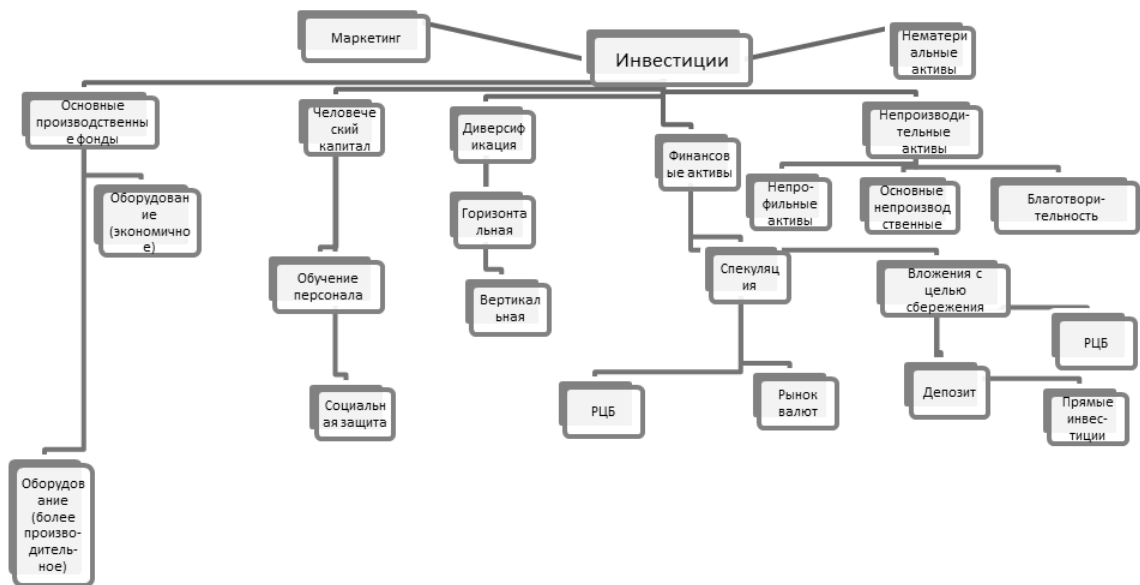


Рис.1 Классификация инвестиций

Допущения, принятые в рамках исследования:

- инвестиции производятся рационально (значения показателей эффективности инвестиций удовлетворительны),
- организация осуществляет только один вид инвестиций,
- горизонт отслеживания влияния инвестиций для всех видов инвестиций один и тот же.

В таблице 1 приведен анализ влияния разного вида инвестиций на основные экономические показатели организации.

Комментарии к таблице 1:

1. Более эффективное оборудование позволяет производить большие объемы и больший ассортимент продукции. Соответственно, появляется потенциал для роста объема продаж.
2. Изменится структура выручки. Доля переменных расходов вырастет, доля постоянных (кроме амортизации) снизится. Таким образом, в структуре маржи компании вырастет доля прибыли.
3. Если компания публичная, то информационное сообщение о покупке более эффективного оборудования и о потенциальном росте дивидендов вызовет рост интереса к ценным бумагам компании на рынке и рост цен на них.
4. Экономия ресурсов может рассматриваться рынком, как социальная ответственность бизнеса, соответственно приносит определенную лояльность компании, что дает рост конкурентоспособности компании и товара на рынке.
5. Технология может быть направлена на увеличение объемов продаж, на улучшение качества с возможной потерей в объемах.
6. Может быть видом диверсификации производства.
7. Технология может быть направлена на экономию ресурсов, сокращение уровня брака и отходов.
8. Наем или расширение коммерческого персонала (маркетологи, продавцы, мерчендайзеры, медиапланеры и т.п.)
9. Обучение производственного персонала ведет к росту производительности труда и качества продукции, экономии ресурсов. В целом, инвестиции в человеческий капитал являются одними из самых эффективных инвестиций.
10. В связи с ростом квалификации персонала и производительности труда, численность может быть оптимизирована.
11. Социальная защищенность сотрудников позволяет создавать благоприятную атмосферу в коллективе. Условия работы становятся более комфортными и производительность труда, и его качество улучшается. Уменьшается ущерб от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
12. В данном случае рассмотрим вертикальную диверсификацию, как

продолжение производственной цепочки вверх или вниз.

13. В данном случае рассматривается, например, приобретение спортивного клуба предприятием по производству газа и нефтепродуктов.

14. Приобретение административных зданий, автотранспорта для топ-менеджмента и т.п.

15. Рынок может расценить как растрату средств инвесторов.

16. Шефство над домом престарелых, спасение редких животных и т.п.

17. Подобные затраты могут иметь эффект рекламы. Кроме того, подобные решения помогают развить лояльность к компании и продукту.

18. Инвестирование с целью спекулятивного дохода. Крайне высоко рисковое.

19. Спекуляция средствами предприятия говорит об оппортунистическом поведении топ-менеджмента компании. В случае если рынок узнает про спекулятивные операции, произведенные от лица компании, по всей вероятности спрос на ценные бумаги такой компании упадет и котировки снизятся.

20. Подобные инвестиции могут иметь стратегический характер и иметь своей целью получение контроля над той или иной компанией. Это может усиливать конкурентные позиции организации (например, если приобрести ценные бумаги конкурента), а также служить методом диверсификации.

21. Рынок может несколько негативно отнестись к такому решению, так как предприятие использует средства не по назначению.

Таким образом, осуществляя инвестиции и выбирая одну из инвестиционных альтернатив, инвестору необходимо оценивать не только показатели инвестиционной привлекательности, но также оценивать последствия принятия того или иного решения.

Результаты приведенного исследования являются отправной точкой для дальнейшего исследования данной проблемы. На основании эмпирических данных необходимо оценить степень влияния тех или иных инвестиций на ключевые показатели деятельности организации, тесноту связи между объемом инвестиций и ключевыми финансовыми показателями, и показателями конкурентоспособности, а также отследить эту взаимосвязь в динамике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бочаров В.В. Инвестиционный менеджмент / Бочаров В.В. – СПб.: Питер, 2000.
2. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры / Ковалев В.В. – М.: Финансы и статистика, 2001.
3. Конторович С.П. [Электронный ресурс]: Управление инвестиционной привлекательностью предприятия (системно-оценочный аспект).- Портал электронной библиотеки «Кот ученый», 2012.- Режим доступа: <http://www.smartcat.ru>.

Самигуллин Ильнур Габдульфатович
аспирант
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
samiilnur@yandex.ru

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

BASIC METHODS OF IMPLEMENTATION INNOVATION IN THE ENTERPRISE

Аннотация: Современное предприятие не может и не должно осуществлять свою деятельность без внедрения инноваций. Инновации обеспечивают предприятие конкурентными преимуществами, которые позволяют повысить эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова: инновации, предприятие, инновационная деятельность, инновационное развитие.

Abstract: Modern business cannot and should not operate without innovation. Innovations provide the company a competitive advantage, which allow increasing the effectiveness of the company.

Keywords: Innovation, enterprise, innovative activities, innovative development.

Сегодня мир динамично меняется. Динамика изменений зависит от географического положения, экономического развития, правовой формы, общественных отношений и массы других составляющих, зависящих и не зависящих от граждан. Предприятия также изменяются: растут или сокращаются, движутся к успеху или работают стабильно, чтобы только выжить. Поэтому современному руководителю предприятия необходимо учитывать невозможность обеспечить процветание предприятия без его изменений.

Развитие возможно двумя направлениями:

- медленно в рамках эволюционных изменений;
- динамично и резко за короткое время изменения.

Внедрение инновационной техники и технологии в деятельность предприятия позволяет повысить качество и технические характеристики выпускаемой продукции, а также совершенствовать методы организации производства.

Внедрение инноваций осуществляется по следующим основным направлениям:

- освоение новой продукции и модернизация выпускаемой;
- внедрение в производство инновационных технологий, оборудования, машин и материалов;
- внедрение новых информационных технологий и способов производства продукции;
- совершенствование и внедрение инновационных методов организации и управления производством.

Совершенствование техники и организации производства непосредственно связано с потребностями рынка.

В первую очередь, предприятие изучает рынок и определяется с продуктом, который следует осваивать, его потребителей и конкурентов. Данные вопросы исследуются специализированными сотрудниками предприятия (инженерами, маркетологами и экономистами), которые определяют стратегию развития предприятия. На основе стратегии определяются направления инновационного развития производства и сектор рынка, на котором предприятие собирается занять свою часть доли.

Деятельность предприятия по разработке, внедрению и освоению включает:

- проведение НИОКР по разработке идеи инновационного продукта, проведение лабораторных исследований, изготовление лабораторных образцов и изделий;
- выбор необходимых материалов для изготовления инновационного продукта;
- разработка технологического процесса по изготовлению инновационного продукта;
- подготовка, изготовление, испытание и освоение необходимой новой техники для изготовления инновационного продукта;
- разработка и внедрение усовершенствованных организационных решений, направленных на реализацию инновационного продукта;
- подбор необходимых информационных продуктов и программ для

информационного обеспечения инноваций;

- подбор, обучение и переквалификация персонала;
- приобретение необходимой документации по лицензированию и патентованию;
- организация маркетинговых исследований с целью продвижения инновационного продукта и т.д.

Комплекс управленческих, экономических и технологических методов, направленных на разработку, создание и внедрение инноваций, представляет собой инновационную политику предприятия. Основной целью данной политики является выработка предприятием преимуществ по сравнению с конкурентами, в том числе увеличение рентабельности производства и сбыта [1].

Для того чтобы предприятие развивалось по инновационному пути необходимо наличие инновационного потенциала предприятия, который включает в себя комплекс различных ресурсов:

- интеллектуальные (лицензии, патенты, бизнес-планы по внедрению инноваций, инновационная программа);
- материальные (производственные площади, приборы и оборудование);
- финансовые (собственные, заемные, инвестиционные и федеральные средства);
- кадровые (персонал, заинтересованный в инновациях, партнерские связи сотрудников с научно-исследовательскими организациями);
- инфраструктурные (подразделения технолога, отдел маркетинга, информационный отдел, отдел по продвижению инновационного продукта);
- иные ресурсы, необходимые для инновационной деятельности предприятия.

При внедрении инновационной техники или технологий предприятие должно учитывать научные достижения в области экономики, социологии и других наук. Таким образом, понятие «внедрение новой техники» расширилось и вошло составной частью в понятие «научно-технический прогресс», характеризующее развитие науки и техники, а также их практическое внедрение для решения социально-экономических и политических задач [2].

Основные методы, принимаемые при внедрении инноваций:

- Принудительный метод. Характеризуется использованием административных ресурсов для преодоления сопротивления со стороны персонала. Используется в условиях резкого дефицита времени.

- Метод адаптивных отклонений. Характеризуется тем, что процессом руководит не руководитель, а специальная проектная группа. Конфликтные ситуации разрешаются путем компромиссов. Данный метод применяется, когда опасность легко предвидеть, и принятие срочных решений не требуется.

- Управление кризисной ситуацией. Данный метод используется в тех случаях, когда администрация находится в кризисной ситуации, изменения во внешней среде угрожают ее совершенствованию, и она оказалась в жестких рамках, ограниченных временем.

- Управление сопротивлением. Если принудительный и адаптивный методы являются крайними мерами проведения изменений, то данный метод промежуточный. Необходимо отметить, что с нарастанием срочности этот метод приближается к принудительному, а с уменьшением срочности — к адаптивному методу осуществления изменений [3].

Рассматривая общепризнанные недостатки при продвижении инноваций на рынок, необходимо отметить, что положительный результат внедрения инновационных технологий зависит от системы управления, использующиеся на предприятии, в том числе инновационными технологиями в частности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Научные труды Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан – Казань: Издательство «Артифакт», 2013. – 196-198с.

2. Организация производства: инновационная стратегия устойчивого развития предприятия: учебник / М. В. Радиевский. – Москва: Инфра-М, 2009. – 30-33с.

3. Управление инновационной деятельностью в условиях модернизации национальной экономики: учебное пособие / В. В. Гришин. – Москва: Дашков и К, 2010. – 78-81с.

**РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ
ROLE OF INNOVATION IN THE DEVELOPMENT OF ENGINEERING
COMPANIES**

Аннотация: *Инновационный тип развития машиностроительного предприятия, является показателем экономического усиления стран на мировой арене. Это приводит к получению предприятиями значительной прибыли, которая в процессе распределения является источником формирования бюджета страны.*

Ключевые слова: *Инновации, машиностроение, инновационная деятельность, инновационное развитие.*

Abstract: *Innovative development of machine building company is an indication of economic strengthening of countries in the world. This leads to a significant profit enterprises that are in the process of distribution source of the country's budget.*

Keywords: *Innovation, engineering, innovative activities, innovative development.*

Инновационная деятельность представляет собой вид деятельности, направленный на разработку, внедрение и воспроизводство в экономической деятельности новшеств, представляется как связующее звено между наукой и производством, определенной производительной силой, которая позволяет интегрировать материальное и научное производство.

Инновациям на мировом рынке отводится важная роль в обеспечении конкурентоспособности предприятий машиностроительного комплекса.

Состояние и развитие предприятий машиностроительного комплекса в современных экономических условиях основывается на их инновационной деятельности.

Определяется инновационная деятельность предприятий машиностроительного комплекса, в основном, экономическим их положением. Основной причиной внедрения инноваций является расширение ассортимента выпускаемых товаров.

Особенность инновационной деятельности машиностроительного предприятия заключается в постоянных изменениях потребностей данной отрасли, что связано с научно-техническим развитием [1].

Машиностроительные предприятия в условиях жесткой конкурентной борьбы недостаточно точно могут спрогнозировать продолжительность жизненного цикла инновационного продукта, что, в свою очередь, приводит к сокращению предпроектной, подготовительной и исследовательской фазы нового товара.

К основным факторам, замедляющим инновационную деятельность машиностроительного предприятия относятся: высокая стоимость внедрения инноваций и низкий уровень собственных финансовых средств. Также необходимо отметить причины, отрицательно влияющие на внедрение инноваций, - слабое развитие рынка технологий, низкая инновационная активность предприятий и длительность сроков окупаемости проектов по внедрению инноваций.

Развитие машиностроительного комплекса должно осуществляться с помощью эффективных правовых и хозяйственных механизмов, которые обеспечат и активизируют деятельность предприятий по выпуску инновационной и конкурентоспособной продукции.

Рост объемов продукции отечественного машиностроительного комплекса за последнее время характеризуется нестабильностью и зависимостью от внутренних и внешних факторов, в число которых входят макроэкономическая, политическая и инвестиционная ситуация в стране, а также мировые тенденции по сырью и готовой продукции. Низкий уровень доверия со стороны инвесторов

приведет к снижению конкурентоспособности отечественных машиностроительных предприятий.

Низкий уровень инновационной деятельности машиностроительных предприятий характеризуется причинами, связанными с недостаточным инвестированием в инновационные технологии и инновации на машиностроительных предприятиях:

- низкий уровень собственных инвестиционных средств;
- отсутствие совершенных механизмов кредитования производителей и потребителей машиностроительной продукции;
- высокие ставки кредитования;
- отсутствие совершенного рынка капиталов;
- низкий уровень инвестиций на развитие отрасли и на внедрение инноваций.

В результате инновационного процесса появляется реализованное изменение – инновация, позволяющая удовлетворять потребности потребителей, что, в свою очередь, является необходимым средством поддержания уровня конкурентоспособности предприятий.

К основным факторам, отрицательно влияющим на рост производства машиностроительного комплекса, относятся: отсутствие и изношенность оборудования, низкий спрос на внутреннем и внешнем рынках на товары и услуги, высокая конкуренция со стороны отечественных и зарубежных производителей [2].

В настоящее время машиностроительный комплекс занимает одно из ведущих мест в промышленности России. Однако необходимо отметить, что в данном секторе экономики имеется ряд проблем, которые требуют незамедлительного решения [3].

Изучение инновационных процессов, на машиностроительных предприятиях, а также их прогнозирование приобретает большую актуальность в современных экономических условиях.

Необходимо отметить, что:

- в целом, направление работы руководителей и специалистов на

предприятиях машиностроительного комплекса по оценке инновационной деятельности не имеют значительных различий, и они достаточно объективны;

- основную роль в инновационной деятельности на машиностроительных предприятиях играет инвестиционная составляющая, отсутствие решения данной проблемы приводит к негативному влиянию других факторов, которые будут тормозить деятельность в данном направлении.

Следует отметить, что в отечественном машиностроении имеются технологии, которые могут стать источниками экономического роста и удерживания лидирующих позиций на рынке. Это относится к авиационным, космическим, ядерно-энергетическим, судостроительным и электронным технологиям преимущественно относящиеся к оборонной промышленности, а также технологии энергетической отрасли и многие технологии автомобилестроения.

На базе уже существующих отечественных машиностроительных предприятий, обладающими опытом работы на внешнем рынке высокотехнологичной продукции, необходимо создать крупные маркетинговые центры для продвижения отечественной инновационной продукции. Данные центры совместно с государственными органами, в чью компетенцию входит работа по линии внешнеэкономической деятельности, должны разработать механизмы и методы продвижения такой продукции страны на мировых рынках.

Основные усилия отечественных предприятий машиностроения необходимо направить на расширение своего присутствия не только на отечественном рынке, но и рынках стран ближнего зарубежья, на увеличение своей доли на этих рынках за счет производства инновационной и конкурентоспособной продукции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Научные труды Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан – Казань: Издательство «Артифакт», 2011. – 5-11с.
2. Экономика и управление инновациями: учебно–методический комплекс / В. И. Кудашов, Е. В. Иванова, Т. Г. Машковская. – Минск: Издательство МИУ, 2012. – 201-205 с.

3. Яшин С.Н., Шапкин Е.Н. Основные направления формирования стратегии инновационного развития и оценки инновационного потенциала предприятий // Финансы и кредит, 2008. - №11 – 86-92 с.

Зайнутдинова Эльнара Эльмасовна,
аспирантка
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
elzayel@rambler.ru

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
(НА ПРИМЕРЕ ПРОИЗВОДСТВА ЦЕЛЬНОМОЛОЧНОЙ
ПРОДУКЦИИ)**

**COMPARATIVE ANALYSIS OF THE TATAR REPUBLIC
COMPETITIVENESS INDICATORS (EVIDENCE FROM MILK PRODUCTS)**

***Аннотация:** В статье представлены результаты сравнительного анализа показателей конкурентоспособности Республики Татарстан с наиболее экономически устойчиво развитыми регионами Российской Федерации на основе основных показателей эффективности по виду экономической деятельности «Производство цельномолочной продукции».*

***Ключевые слова:** сравнительный анализ, показатели эффективности, конкурентоспособность, производство цельномолочной продукции.*

***Abstract:** The article presents results of a comparative analysis of the Tatar Republic competitiveness with the most economically stabilized developed regions of the Russian Federation of efficiency indicators evidence from economic activity "Production of milk products".*

***Keywords:** comparative analysis, efficiency indicators, a competitiveness, the production of milk products .*

В современной внешнеполитической обстановке значительно актуализируются вопросы национальной конкурентоспособности и устойчивого развития экономики России и ее регионов. Растущие барьеры и новые санкции требуют пересмотра подходов к промышленной и конкурентной политике. В

связи с этим возникает задача конкурентоспособности в части импортозамещения некоторых продовольственных товаров. Наиболее важным компонентом продовольственной корзины, обеспечивающей поддержание качества жизни, и одновременно влияющим на производственные, социальные вопросы является молочная продукция. В основе формирования промышленной и конкурентной политики лежит сравнительный анализ производства на основе показателей эффективности.

Целью данной статьи является оценка конкурентоспособности Республики Татарстан по одному из видов экономической деятельности на основе сравнительного анализа по показателям эффективности.

Объектом исследований выступает ОКВЭД «Производство цельномолочной продукции» Республики Татарстан. Межрегиональный анализ охватывал три субъекта Российской Федерации, добившихся высоких результатов в этом виде экономической деятельности – Московская, Воронежская и Белгородская области [1-4]. В качестве системы показателей приняты производительность труда по трём показателям: обороту организаций в денежном выражении (руб./чел.-час), объёму отгруженной продукции в натуральном выражении (кг/ чел.-час), по соотношению объема отгруженной продукции в натуральном выражении на среднесписочную численность работников организаций (тонн/чел.). Дополнительно проанализированы: удельный объём отгруженной продукции (тонн на одну организацию), концентрация производства (чел на одну организацию) и среднемесячная начисленная заработная плата (руб.). Сравнительный анализ выполнен за 2010-2013 годы. При исследованиях использованы методические подходы, изложенные в [1-5].

Исследования по сравнительному анализу динамики изменения *производительности труда по обороту организаций в денежном выражении* подробно представлены в [1-4].

В Республике Татарстан она увеличивается к 2012 году на 6,47%, к 2013 году – на 209,26%. Однако к 2014 году производительность труда снижается на 20,88%.

В целом по Российской Федерации тренд изменения производительности за анализируемый период, следующий: к 2012 году происходит снижение на 1,84%, к 2013 году увеличение на 32,76% и к 2014 году увеличение на 9,0%. Сравнительная оценка показывает, что производительность в Республике Татарстан в основном ниже среднероссийского уровня: к 2011 году на 59,36%, к 2012 году на 55,92%, к 2014 году на 25,47 %. Незначительное превышение (2,68 %) наблюдается к 2013 году.

В Белгородской области тренд изменения производительности труда в денежном выражении за весь анализируемый период имеет положительную динамику. Увеличение составляет к 2012 году – 2,49%, к 2013 году – 19,88%, к 2014 году – 23,11%. Республика Татарстан по производительности в денежном выражении уступает Белгородской области на 60,46 % к 2011 году, на 58,95% – к 2012 году, на 38,12% – к 2014 году. Незначительное превышение (1,02 %) наблюдается к 2013 год.

В Воронежской области производительность труда по рассматриваемому фактору снижается к 2012 году – на 11,23%, к 2013 году – на 12,15%, однако к 2014 году возрастает на 4,21 %. При этом за весь анализируемый период производительность в Воронежской области остается выше, чем в Республике Татарстан. Превышение составляет: к 2011 году – 78,25%, к 2012 году – 73,92%, к 2013 году – 8,19%, к 2014 году – 30,43%.

Анализ изменения производительности труда по данному фактору в Московской области показывает, что она уменьшается с 2010 года на 2011 – на 5,96%, а к 2013 году возрастает в 1,25 раз, к 2014 году повышается на 25,14%. Производительность по Московской области намного выше аналогичного показателя сравниваемых регионов и среднероссийского уровня по всем годам анализируемого периода. По сравнению с Республикой Татарстан превышение составляет: к 2011 году – 87,44%, к 2012 году – 85,78%, к 2013 году – 64,76%, к 2014 году – 77,72%.

Уровень производительности труда в денежном выражении по всем объектам исследования находится примерно в одинаковых интервалах по анализируемым годам, кроме Московской области, что может быть объяснено высокими ценами на отгруженную продукцию.

Сравнительный анализ *производительности труда по объему отгруженной продукции в натуральном выражении* (таблица 1) показывает, что по Республике Татарстан за анализируемый период происходит стабильный рост производительности труда по этому фактору: к 2012 году на 11,76%, к 2013 году на 16,52%, к 2014 году на 19,59 %.

Таблица 1 – Производительность труда по объему отгруженной продукции в натуральном выражении

Регионы	Производительность труда, кг/чел.-час			
	к 2011 году	к 2012 году	к 2013 году	к 2014 году
Российская Федерация	70,70	71,18	76,13	79,20
Республика Татарстан	35,28	39,43	45,84	54,82
Московская область	26,88	57,36	50,22	56,59
Воронежская область	159,57	113,29	97,59	94,25
Белгородская область	75,47	75,15	85,18	95,87

В целом по Российской Федерации за анализируемый период производительность труда по данному фактору стабильно увеличивается: к 2012 году на 0,68%, к 2013 году на 6,95%, к 2014 году на 4,03%.

Сравнительная оценка показывает, что она по Республике Татарстан намного ниже, чем в среднем по Российской Федерации: к 2011 году – на 50,10%, к 2012 году – на 44,61%, к 2013 году – на 39,79%, к 2014 году – на 30,78%.

В Белгородской области тренд изменения производительности труда в натуральном выражении за весь анализируемый период имеет положительную динамику, кроме незначительного снижения к 2012 году – на 0,42%. Увеличение к 2013 году составляет 13,35%, к 2014 году – 12,55%.

Сравнительная оценка показывает, что Республика Татарстан по производительности в натуральном выражении уступает Белгородской области к 2011 году на 53,25%, к 2012 году – на 47,53%, к 2013 году на – 46,18%, в 2014 году – на 42,82%.

В Воронежской области производительность труда по рассматриваемому фактору стабильно снижается за все годы: к 2012 году – на 29,00%, к 2013 году – на 13,86%, к 2014 году – на 3,42%. При этом за весь анализируемый период производительность труда остается выше, чем в Республике Татарстан. Превышение составляет: к 2011 году – 77,89%, к 2012 году – 65,20%, к 2013 году – 53,03%, к 2014 году – 41,84%.

По Московской области производительность труда по объему отгруженной продукции в натуральном выражении за весь анализируемый период находится приблизительно на уровне Республики Татарстан и ниже, чем в среднем по Российской Федерации, Белгородской и Воронежской области. Динамика изменения производительности труда не стабильная: к 2012 году она возрастает на 113,39%, затем к 2013 году происходит снижение на 12,45%, а к 2014 году снова возрастает на 12,68%. Сравнение с Республикой Татарстан показывает, что к 2011 году производительность труда по рассматриваемому фактору в Московской области ниже на 23,81%. Однако, к 2012 году она выше на 31,26%, к 2013 году – на 8,72%, к 2014 году – на 3,12%.

Тренд производительности труда по объему отгруженной продукции в натуральном выражении в отношении на среднесписочную численность по всем сравниваемым субъектам, кроме Воронежской области, соответствует производительности, рассчитанной по объему отгруженной продукции в натуральном выражении (Таблица 2).

В Воронежской области к 2012 и 2013 годам наблюдается незначительный рост соответственно на 4,02% и 1,24%, а к 2014 году происходит снижение на 8,87%. При этом за весь анализируемый период производительность труда по объему отгруженной продукции в натуральном выражении в отношении на среднесписочную численность в Воронежской области остается выше, чем в Республике Татарстан. Превышение составляет: к 2011 году – 157,48%, к 2012 году – 141,69%, к 2013 году – 88,60%, к 2014 году – 54,60%. Однако следует отметить, что за анализируемый период в Республике Татарстан происходит стабильный рост по данному показателю: к 2012 году – на 10,82%, к 2013 году – на 29,74%, к 2014 году – на 11,17%.

Таблица 2 – Производительность труда по объему отгруженной продукции в натуральном выражении в отношении на среднесписочную численность

Регионы	Производительность труда, т/чел.			
	к 2011 году	к 2012 году	к 2013 году	к 2014 году
Российская Федерация	128,56	128,84	139,57	145,98
Республика Татарстан	64,96	71,99	93,4	103,83
Московская область	50,76	107,08	91,12	101,92
Воронежская область	167,26	173,99	176,15	160,52
Белгородская область	131,76	135,29	150,22	166,66

В целом по Российской Федерации за анализируемый период рассматриваемый показатель увеличивается: к 2012 году на 0,22%, к 2013 году на 8,33%, к 2014 году на 4,59%, оставаясь выше, чем по Республике Татарстан к 2011 году – на 97,91%, к 2012 году – на 78,97%, к 2013 году – на 49,43%, к 2014 году – на 40,60%.

В Белгородской области тренд изменения производительности труда в натуральном выражении в отношении на среднесписочную численность за весь анализируемый период также увеличивается: к 2012 году – на 2,68%, к 2013 году составляет 11,04%, к 2014 году – 10,94%. Сравнительная оценка показывает, что Республика Татарстан по данному показателю также уступает Белгородской области к 2011 году на 50,70%, к 2012 году – на 46,79%, к 2013 году на – 37,82%, в 2014 году – на 37,70%.

Московская область по производительности рассчитанному по данному фактору за весь анализируемый период находится приблизительно на уровне Республики Татарстан и ниже, чем в среднем по Российской Федерации,

Белгородской и Воронежской области, и имеет не стабильный характер изменения. К 2012 году она возрастает на 110,95%, затем к 2013 году происходит снижение на 14,90%, а к 2014 году снова происходит

незначительный рост на 11,85%. По сравнению с Республикой Татарстан в Московской области рассматриваемый показатель к 2011 году ниже на 21,86 %, к 2012 году выше – на 48,74 %, к 2013 и 2014 годам – ниже на 2,44 % и 1,84 % соответственно.

Производительность труда по объему отгруженной продукции в натуральном выражении в отношении на среднесписочную численность показывает, что уровни данного показателя для всех анализируемых объектов находятся примерно в одинаковых интервалах по анализируемым годам. При этом следует заметить, что данный показатель по Московской области показывает значительное превышение по сравнению с другими объектами исследования. Предположительно это связано с высокими ценами отгруженной продукции.

Поэтому нами были выполнены исследования изменения стоимости отгруженной цельномолочной продукции (таблица 3).

Таблица 3 – Стоимость отгруженной продукции

Регионы	Стоимость отгруженной продукции, руб./кг			
	к 2011 году	к 2012 году	к 2013 году	к 2014 году
Российская Федерация	26,65	25,98	32,25	33,79
Республика Татарстан	21,70	20,67	54,98	36,38
Московская область	226,81	99,14	143,56	158,22
Воронежская область	22,06	27,59	28,14	30,41
Белгородская область	25,65	26,42	29,10	33,62

Стоимость отгруженной цельномолочной продукции по Республике Татарстан меняется по годам: к 2012 году снижается на 4,75 %, к 2013 году повышается на 165,99 % и к 2014 году снова уменьшается на 33,83 %. Динамика изменения стоимости закупочных цен цельномолочной продукции по Республике Татарстан соответствует производительности труда в стоимостном выражении,

где тоже идет резкое повышение к 2013 году, что подтверждает влияние ценового фактора.

Тренд изменения стоимости отгруженной продукции по Российской Федерации имеет положительную динамику, кроме незначительного снижения к 2012 году на 2,51 %. Увеличение к 2013 году составляет 24,13 %, к 2014 году – 4,76 %. Сравнительная оценка с Республикой Татарстан показывает, что значения данного показателя по республике к 2011 и 2012 годам ниже на 18,57 % и 20,44 % соответственно. А к 2013 и 2014 годам стоимость отгруженной продукции по Республике Татарстан выше среднероссийских значений на 70,48 % и 7,66 % соответственно.

Стоимость 1 кг отгруженной цельномолочной по Московской области снижается к 2012 году на 56,29 %, к 2013 году – повышается на 44,81 %, к 2014 году – на 10,21 %. Сравнение Республики Татарстан с Московской областью показывает отставание республики по всем анализируемым годам: к 2011 году – на 90,43 %, к 2012 году – на 79,15 %, к 2013 году – на 61,70 %, к 2014 году – на 76,82 %.

Стоимость отгруженной продукции по Воронежской и Белгородской областям стабильно повышается с каждым годом за весь анализируемый период: к 2012 году – на 25,07 % и 3,00 %; к 2013 году – на 1,99 % и 10,14 %; к 2014 году – на 8,07 % и 15,53 % соответственно. Сравнительная оценка данных регионов с Республикой Татарстан показывает превышение их от республики к 2011 и 2012 годам и отставание – к 2013 и 2014 годам.

Превышение Воронежской области над Республикой Татарстан к 2011 году составляет 1,66 %, к 2012 году – 33,48%, к 2013 году Воронежская область ниже республики на 48,82%, к 2014 году – на 16,41 %. По Белгородской области стоимость 1 кг отгруженной цельномолочной продукции выше значений Республики Татарстан к 2011 году на 18,20%, к 2012 году – на 33,48%, к 2013 и 2014 годам отставание Белгородской области от республики составляет 47,07% и 7,59% соответственно.

Для полного анализа эффективности производства цельномолочной продукции выполнены анализы показателей объема отгруженной продукции и среднесписочной численности работников на 1 организацию.

Анализ объема отгруженной цельномолочной продукции на 1 организацию показывает (таблица 4), что самые низкие значения принимает Московская область, кроме 2011 года, которая соответствует самой низкой закупочной цене, рассмотренной выше. К 2012 году повышается на 205,03%, к 2013 году – снижается на 39,39% и к 2014 году снова увеличивается на 20,36%.

Таблица 4 – Объем отгруженной продукции на 1 организацию

Регионы	Объем отгруженной продукции на 1 организацию, тонн			
	к 2011 году	к 2012 году	к 2013 году	к 2014 году
Российская Федерация	36 533,60	37 036,80	38 694,50	43 037,50
Республика Татарстан	44 650,00	39 564,30	39 923,30	44 958,80
Московская область	16 108,30	49 135,60	29 780,80	35 845,00
Воронежская область	63 000,00	54 953,30	72 434,00	77 144,00
Белгородская область	44 560,00	45 756,00	47 950,00	67 747,50

Объем отгруженной цельномолочной продукции на 1 организацию по Республике Татарстан снижается к 2012 году на 11,39%, к 2013 году незначительно увеличивается на 0,91% и к 2014 году повышается на 12,61%. Сравнительный анализ республики с Московской областью показывает опережение Республики Татарстан во все анализируемые годы, кроме 2011 года, где значения по республике ниже на 19,48%. Превышение республики составляет: к 2011 году 177,19%, к 2013 – 34,06%, к 2014 – 25,43%.

Тренд изменения данного показателя по Российской Федерации и Белгородской области имеет положительную динамику и возрастает к 2012 году – на 1,38% и 2,68%, к 2013 году – на 4,48% и 4,79%, к 2014 году – на 11,22% и 41,29% соответственно. При сравнении с Республикой Татарстан, можно отметить, что она выше среднероссийских значений: к 2011 году – на 22,22%, к

2012 году – на 6,82%, к 2013 году – на 3,18%, к 2014 году – на 4,46%. Сравнительная оценка с Белгородской областью показывает превышение Республики Татарстан к 2011 году на 0,20%, а в последующие годы отставание республики: к 2012 году – на 13,53%, к 2013 году – на 16,74%, к 2014 году – на 33,64%.

Рассматривая Воронежскую область, можно отметить, что она является лидером по объему отгруженной цельномолочной продукции на 1 организацию среди рассматриваемых регионов, которая снижается к 2012 году на 12,77%, и повышается к 2013 и 2014 годам – на 31,81% и 6,50% соответственно. Республика Татарстан сильно отстает от данного региона: к 2011 – на 29,13%, к 2012 году – на 28,00%, к 2013 году – на 44,88%, к 2014 году – на 41,72%.

Анализ концентрации среднесписочной численности работников (таблица 5) показывает, что самые высокие значения имеют место в Республике Татарстан. При этом тренд имеет отрицательный уклон: снижается к 2012 году на 19,94%, к 2013 году – на 16,91%, к 2014 году – на 0,05%.

Таблица 5 – Среднесписочная численность работников на 1 организацию

Регионы	Среднесписочная численность работников, чел. на 1 организацию			
	к 2011 году	к 2012 году	к 2013 году	к 2014 году
Российская Федерация	284	288	277	295
Республика Татарстан	687	550	457	433
Московская область	317	459	327	352
Воронежская область	377	316	411	481
Белгородская область	339	338	319	407

Концентрация среднесписочной численности по Российской Федерации держится примерно на одном уровне: к 2012 году она повышается на 1,41%, к 2013 году – снижается на 3,82%, а к 2014 году снова увеличивается на 6,50%; и принимает минимальные значения среди исследуемых регионов. Так, значения показателя в целом по Российской Федерации отстают от Республики Татарстан

на 58,66% – к 2011 году, на 47,64% – к 2012 году, на 39,39% – к 2013 году и 31,87% – к 2014 году.

Количество среднесписочной численности на 1 организацию по Воронежской области снижается к 2012 году на 16,18%, к 2013 году повышается на 30,06% и к 2014 году возрастает на 52,22%, опережая значение Республики Татарстан на 11,09%. В остальные исследуемые годы Воронежская область отстает от республики: к 2011 году – на 45,12%, к 2012 году – на 42,55%, к 2013 году – на 10,07%.

По Белгородской области данный показатель имеет одно значение (338 человек на 1 организацию) за два исследуемых года, к 2013 году он снижается на 5,62%, к 2014 году – повышается на 1,27%. Сравнительная оценка с Республикой Татарстан показывает опережение республики за все анализируемые годы: к 2011 году – на 103,25%, к 2012 году – на 62,72%, к 2013 году – на 43,26%, к 2014 году – на 9,98%.

Значения показателя по Московской области меняются по годам и соответствуют динамике объема отгруженной продукции на 1 организацию, рассмотренную ранее, где также самое высокое значение Московская область принимает к 2012 году, повысившись с 2010 года на 44,79%, к 2013 году снижается на 28,76% и к 2014 году возрастает на 7,65%. Сравнение с Республикой Татарстан показывает преобладание значений концентрации среднесписочной численности по республике над Московской областью: к 2011 году – на 116,72%, к 2012 году – на 19,83%, к 2013 году на 39,76% и к 2014 году – на 23,01%.

Тренд изменения среднемесячной заработной платы по регионам имеет положительную динамику (таблица 6). Данный показатель к 2012 году увеличивается: по Республике Татарстан – на 14,29%, по Российской Федерации – на 9,24%, по Московской области – на 2,51%, по Воронежской области – на 13,7%, по Белгородской области – на 8,96%. К 2013 году по сравнению с 2012 годом среднемесячная заработная плата возрастает на 17,99% – по Республике Татарстан, на 10,3% – по Российской Федерации, на 12,35% – по Московской области, на 20,04% – по Воронежской области и на 10,08% – по Белгородской области. К 2014 году темп роста заработной платы по

Республике Татарстан составляет 19,64%, по Российской Федерации – 8,07%, по Московской области – 17,61%, по Белгородской области – 6,22%. По Воронежской области среднемесячная начисленная заработная плата к 2014 году снижается на 2,47%.

Таблица 6 – Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций

Регионы	Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций, руб.			
	к 2011 году	к 2012 году	к 2013 году	к 2014 году
Российская Федерация	19371	21343	23793	25882
Республика Татарстан	13352	15578	18995	23638
Московская область	36588	37529	42819	50361
Воронежская область	13457	15301	18367	17913
Белгородская область	18350	19994	22009	23377

Среднемесячная начисленная заработная плата по производству цельномолочной продукции по Республике Татарстан в большинстве случаев отстает от рассматриваемых регионов. К 2011 году отставание от Российской Федерации составляет 31,07%, к 2012 году – 27,01%, к 2013 году – 20,17%, к 2014 году – 8,67%. Отставание от Московской области: 63,51% – к 2011 году, 58,49% – к 2012 году, 56,64% – к 2013 году и 53,06% – к 2014 году.

Отставание республики от Воронежской области к 2011 году составляет 0,78%, а в последующие годы среднемесячная начисленная заработная плата по республике превышает значения Воронежской области: к 2012 году – на 1,81%, к 2013 году – на 3,42%, к 2014 году – на 31,96%. Значения Республики Татарстан отстают от значений Белгородской области: к 2011 году – на 27,24%, к 2012 году – на 22,09%, к 2013 году – на 13,69%, а к 2014 году – превышают на 1,12%.

В целом следует отметить, что заработная плата в Московской области при прочих равных условиях остается выше остальных рассматриваемых

регионов, ввиду высокой цены реализуемой продукции. Республика Татарстан наравне с Воронежской областью занимает самые низкие позиции по среднемесячной заработной плате по рассматриваемым регионам. Однако, к 2014 году, Республика Татарстан достигла среднероссийского уровня.

Выводы:

1. Производительность труда в производстве цельномолочной продукции по разным показателям за анализируемый период по всем регионам находитесь в одинаковых интервалах.

2. Установлено, что на показатель производительности по обороту организаций в денежном выражении существенное влияние оказывает стоимость отгруженной продукции (пример Московской области). Поэтому оценку конкурентоспособности регионов следует проводить по разным показателям производительности.

3. В Республике Татарстан происходит ускоряющийся рост производительности труда в производстве цельномолочной продукции. При этом наблюдается тенденция ежегодного снижения численности работников, работающих в данной сфере. По объему отгруженной продукции на одну организацию и по среднемесячной заработной плате Республике Татарстан находится в целом на среднероссийском уровне, однако отстает от регионов-лидеров.

4. С целью сохранения существующего тренда необходимо совершенствовать методологические подходы и экономические механизмы конкурентной и промышленной политики на основе их гармонизации и синхронизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайнутдинова Э.Э. Анализ эффективности видов экономической деятельности Республики Татарстан и Московской области (на примере производства цельномолочной продукции) / Научные труды Центра

перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан. Выпуск 7. – Казань: Издательство «Артифакт», 2014. – С. 48-55.

2. Зайнутдинова Э.Э. Сравнительный анализ конкурентоспособности Республики Татарстан и Белгородской области по производству цельномолочной продукции / Молодежь и инновации – 2015: Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых. В 2-х ч. / – Горки: Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, 2015. – Ч. 2. – С. 143-145.

3. Зайнутдинова Э.Э. Сравнительный анализ конкурентоспособности Республики Татарстан и Воронежской области по производству цельномолочной продукции / Современные проблемы глобализации мирового хозяйства и социально-культурного развития человека: материалы докладов итоговой научно-образовательной конференции. — Казань: Изд-во «Отечество», 2015. – С. 111-113.

4. Зайнутдинова Э.Э. Сравнительный анализ производства цельномолочной продукции на основе показателей эффективности / Направления развития организации в условиях нестабильности экономики России: материалы международной научно-практической конференции – Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2015. – С. 48-53.

5. Сафиуллин М. Р., Сафиуллин А. Р.. Региональные конкурентные преимущества (на примере Республики Татарстан – Казань: Казан. ун-т, 2011. – 716 с.

Салахатдинова Лэйсян Растямовна,
аспирантка
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
leisyans.research@gmail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРНЫМ РАЗНООБРАЗИЕМ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

FEATURES OF MANAGEMENT OF CULTURAL DIVERSITY IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

***Аннотация:** Одной из современных мировых тенденций является увеличивающееся культурное разнообразие коллективов организаций, работающих на международном уровне. Сложность и противоречивость данного явления требует глубокого изучения многочисленных аспектов управления разнообразием коллективов на различных этапах их развития.*

***Ключевые слова:** разнообразие, управление разнообразием, гетерогенные группы, креативный процесс, инновационный процесс, языковая политика.*

***Abstract:** One of the modern world trends is the increasing cultural diversity of the personnel in the organizations working at the international level. Complexity and contradictory nature of this phenomenon requires a thorough study of different aspects of the diversity management in teams at various stages of their development.*

***Keywords:** diversity, diversity management, heterogeneous groups, creative process, innovation process, language management.*

Глобализационные процессы, в огромной степени характеризующие современные условия ведения бизнеса, делают очевидной ситуацию многообразия (особенно такого сложного и важного его вида, как культурное многообразие). Такая ситуация, безусловно, не может быть проигнорирована

управленцами. Сложность явления, которое является источником, как потенциальных угроз, так и преимуществ, его проявление в различных сферах жизни и областях сотрудничества делает проблему изучения различных видов разнообразия чрезвычайно актуальной.

Цель управления разнообразием – трансформировать ориентированную на большинство организационную культуру в плюралистическую, в которой различные ценности имеют право на существование, их принимают, они в равной степени влияют на внутреннюю среду и психологический климат в организации. То есть такое управление направлено на то, чтобы поддерживать в организации справедливость, при которой ни у кого нет преимущественных прав, связанных с их культурными или демографическими характеристиками, что призвано повышать эффективность деятельности компании путём организационной трансформации.

Выделяют три подхода к управлению разнообразием: узкий (его можно охарактеризовать формулировкой «Наш путь – единственный»), этноцентрический («Наш путь – лучший») и синергетический («Наш путь и пути других отличаются, но ни один не превосходит другие») [2].

Анализ практики управления позволил исследователям выделить и другие подходы к управлению разнообразием. К ним можно отнести увеличение разнообразия, развитие чувствительности к различиям, аудит культурного многообразия, направленность на достижение организационных целей. В рамках первого подхода осуществляется модификация организационной культуры путём изменения структуры коллектива в результате найма людей, имеющих отличные характеристики. При этом считается, что этих мер будет вполне достаточно, чтобы повлиять на культуру организации. Развитие чувствительности к различиям путём обучения и тренинга персонала должно способствовать более продуктивному коммуницированию и взаимодействию, что в итоге должно отразиться на эффективности организации. Аудит культурного разнообразия призван выявить препятствия, трудности и ограничения, с которыми сталкиваются работники, не принадлежащие к доминирующей в компании культуре и соответствующим образом скорректировать политику менеджмента в

этом направлении. Такой аудит осуществляется путём проведения опросов и фокус-групп. Стратегия достижения организационных целей предполагает интеграцию управления разнообразием с различными областями управления человеческими ресурсами и направлениями стратегического выбора компании.

Milliken отмечает, что, при прочих равных условиях, отличия могут создавать барьеры в формировании групповой идентичности. Высокая степень различий может фрагментировать группу в связи с тяготением к тем, кто воспринимается как «похожий», имеет сходные характеристики, и отдалением от тех, кто отличается. Ведь, когда люди «сонастраиваются» в группе, они могут отдавать предпочтение тем членам группы, которые кажутся им более похожими на них самих и изолироваться от тех, кто представляется им отличающимся, что мешает идентификации с группой в целом. Фрагментация в сочетании с конкуренцией и негативными стереотипами усиливает недоверие в группе [3]. На начальных стадиях группового процесса степень групповой идентификации у демографически гетерогенных групп ниже, чем у гомогенных.

Исследователи сходятся во мнении, что явные (демографические) различия оказывают влияние на групповые процессы быстрее, чем скрытые (когнитивные). Когнитивное разнообразие – это ощущаемые различия в стилях мышления, знаниях, навыках, ценностях и верованиях. Демографическое разнообразие связано с отличиями по признаку возраста, пола, этнической принадлежности и т.п.

Эффективность гетерогенных групп значительно зависит от типа задачи. Если это креативная задача, требующая новых идей, широкого спектра креативности и углов зрения, разнообразие будет иметь положительное влияние на качество процесса решения задачи. Если же задание более стандартно и стабильно и требуется слаженная работа, то гомогенные группы могут превзойти гетерогенные в связи с необходимостью меньших затрат на коммуникацию и координацию [1].

Компромисс в соотношении разнородности и однородности будет различаться в зависимости от стадии инновационного процесса. Уровень гетерогенности снижается по мере развёртывания инновационного процесса. В

его начале – на дивергентной фазе - требуется большой диапазон мнений и предложений, широкое видение проблемы, далее – на конвергентной стадии, необходимо прийти к консенсусу, чтобы сделать выбор, что требует от группы большего единодушия и в большей степени характерно гомогенным группам [3].

В то же время нельзя не отметить и то, что и характеристики группы и её членов подвержены изменениям по мере развёртывания инновационного процесса. Изучив взаимовлияние отдельных культурных характеристик и инновационной деятельности, немецкие учёные при анализе инновационного процесса в глобальной международной компании выявили следующие закономерности креативного взаимодействия представителей разных культур.

Различие в параметре «дистанция власти» у членов коллектива и руководителя приводят к тому, что у членов команды снижается ощущение поддержки их креативности и инновационных решений. Также увеличивается вероятность непринятия подходящих решений, в то время как уровень ориентации работников на выполнение задачи также снижается.

Участие в процессе сотрудников, принадлежащих к высококонтекстным и низкоконтекстным культурам, имеет негативное влияние на ощущение безопасности и комфорта от взаимодействия. Кроме того, было выяснено, что это отличие снижало уровень креативности на стадии выработки предложений, одновременно удлиняя фазу разработки идей. В то же время было выявлено, что негативное влияние этого различия со временем уменьшается (при этом представители высококонтекстных культур отмечали позитивные стороны низкоконтекстного общения, постепенно перестраивая свой стиль коммуникации в процессе совместной работы).

Различия в отношении ко времени снижало уровень ориентации на выполнение задания в группе на ранних стадиях инновационного процесса, а также его скорость [5].

Говоря об управлении разнообразием, невозможно не затронуть вопрос языковой политики в международных компаниях. Обычно говорят о нескольких основных вариантах при выборе языка. Это может быть язык головной компании, на котором говорит большинство управленцев в головном офисе. Как правило,

это официальный язык страны, в которой находится головная компания. Другим вариантом является общий корпоративный язык, это язык глобальных международных операций. На нём передаётся информация между филиалами, дочерними компаниями, головной компанией и филиалами, дочерними компаниями и головной компанией. Обычно таким общим корпоративным языком является английский. При нахождении филиалов и дочерних компаний в странах, не совпадающих со страной головной компании, невозможно отказаться от местных языков, на которых говорят местные работники и менеджеры и которые, безусловно, важны для ведения дел в конкретной стране. В то же время язык головной компании играет значительную роль в глобальных коммуникациях и проведении решений сверху вниз [4].

Современные условия развития ставят перед управленцами, работающими на международном уровне, всё более сложные задачи. Вопрос управления культурным разнообразием является, безусловно, одним из них. Культурное разнообразие невероятно богато и насыщено по содержанию. Многоплановость изучаемого явления диктует важность междисциплинарного подхода к его пониманию (необходимы знания из области менеджмента, психологии, лингвистики, культурологии и т.д.). В российском менеджменте крайне мало научных разработок в области кросс-культурного менеджмента, несмотря на интеграцию российского бизнеса в мировое пространство, выход на новые уровни развития. И хотя западная наука и практика в этом отношении продвинулись намного дальше, и здесь констатируется крайняя необходимость более серьёзного изучения вопросов управления культурным разнообразием в международных организациях, что, представляется, должно стать стимулом для дальнейших исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Hess, D. Heterogeneous and Homogeneous Groups in the Innovation Process. Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung. 2007, 16, 1 – 26.
2. Kamal, Y., Ferdousi, M.M. Managing Diversity at Workplace: A Case

Study of hp. *ASA University Review*, 2009, 3 (2), 157 - 170

3. Milliken, F.J., Bartel, C.A., Kurtzberg, T.R. Diversity and Creativity in Work Groups. A Dynamic Perspective on the Affective Cognitive Processes That Link Diversity and Performance. In P. Paulus, (Ed); B.A. Nijstad (Ed), *Group Creativity: Innovation through Collaboration*. New York, NY, US: Oxford University Press, 2003, 32 - 62.

4. Thomas, Ch. A. Language Policy in Multilingual Organizations. *Working Papers in Educational Linguistics*, 2007, 22/1, 81 - 104.

5. Winkler V.A., Bouncken R.B. How Does Cultural Diversity in Global Innovation Teams Affect the Innovation Process? *Engineering Management Journal*, 2011, 23 (14), 24 – 35.

РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ РЕАЛЬНЫХ ОПЦИОНОВ

DEVELOPMENT OF COMPETITIVE ADVANTAGES BASED ON THE CONCEPT OF REAL OPTIONS

***Аннотация:** Статья посвящена изучению особенностей корпоративного финансового управления компанией на основе концепции реальных опционов, в частности, опционов роста, которые позволили бы максимизировать ее конкурентные преимущества и повысить рыночную стоимость компании. В статье проводится исследование зависимости между опционами роста и систематическим риском компании на примере трех отраслей народного хозяйства – энергетической, нефтегазовой, металлургической.*

Ключевые слова: концепция реальных опционов, опционы роста, стоимость опционов роста, финансовый леверидж, систематический риск опционов роста и существующих активов, экономическая добавленная стоимость.

***Abstract:** This article focuses on an analysis of the relation between systematic risk and growth opportunities from the real options perspective. We test our hypothesis by analysing a sample of three branch of industry.*

Keywords: real options, growth opportunities, financial leverage, beta, assets-in-place, economic value added.

Конкурентные преимущества на основе динамических компетенций компании могут быть реализованы при определенных условиях. Одним из

решающих условий выступает управленческая гибкость, то есть способность менеджмента фирмы принимать управленческие решения в зависимости от изменения внешней среды и внутренней ситуации, обновляя и совершенствуя, таким образом, стратегические конкурентные преимущества. С этой точки зрения стратегия развития компании может рассматриваться как совокупность последовательно или параллельно осуществляемых инвестиций в конкурентные преимущества. Поскольку конкурентное преимущество может быть создано только при соответствующем управленческом решении и адекватном уровне управленческой гибкости (способности отложить, изменить, отказаться от инвестиции, либо увеличить их объем или приблизить сроки реализации), в качестве инструментария рассматривается метод реальных опционов.

Стратегия развития фирмы на основе концепции реальных опционов представляет собой траекторию развития бизнеса, которая формируется исходя из неопределенностей, свойственных внешней и внутренней среде фирмы, а также реальных опционов, которые позволяют фирме адаптироваться под новые условия. Тем самым, основной целью стратегического развития фирмы становится формирование такого портфеля реальных опционов, который обеспечит фирме конкурентные преимущества и максимальную ценность.

Метод реальных опционов основан на предположении, что инвестиционная возможность компании может быть рассмотрена как финансовый опцион, который, в свою очередь, означает право, а не обязательство на покупку или продажу определенного количества ценных бумаг по оговоренной цене и в определенный срок, на дату исполнения опциона или до этого времени. Разница заключается лишь в том, что в случае с реальным опционом актив, лежащий в основе опциона также реальный (фабрика, оборудование, машина и другие) [27].

Особую актуальность методу реальных опционов придает динамичный, быстро меняющийся характер внешней среды, способствующий повышению гибкости в принятии управленческих решений. Растущие рынки капитала характеризуются неопределенностью и возможностями роста, следовательно, согласимся с мнением большинства экспертов, применение реальных опционов особенно важно в компаниях, функционирующих на растущих рынках капитала

[7]. Большой вклад в развитие теоретических и практических взглядов на концепцию реальных опционов внесли Л.А. Тригеоргис, О. Туриньо, С. Титман, Дж. Ингерсолл, С. Росс, А.К. Диксит, Р.С. Пиндайк, Р. Брейли, С. Маейрс, из отечественных ученых можно выделить М.А. Лимитовского, Т.В. Теплову.

Целью предлагаемого подхода является исследование возможностей повышения эффективности управления корпоративными финансами в результате выявления зависимости между опционами роста и систематическим риском компании.

Рассмотрим ключевые теоретические положения, которые легли в основу предлагаемого подхода. Опцион роста – вид реальных опционов, характеризующий дополнительные возможности, которые могут появиться после того, как сделаны первоначальные инвестиции. Связь между опционами роста и систематическим риском выявляется в результате декомпозиции активов и стоимости компании на существующие (используемые) активы и реальные опционы (С. Майерс 1977 и 1984) [12], стоимость используемых активов и стоимость возможностей роста соответственно. Стоимость используемых активов определяется величиной будущих денежных потоков, генерируемых размещенными в настоящее время ресурсами, стоимость возможностей роста – денежными потоками, генерируемыми будущими и дискретными перемещениями текущих и вновь вводимых ресурсов. По этой причине неверно пытаться объяснить вариацию риска и доходности компании, не беря в расчет относительную стоимость опционов роста и их трансформацию в реально существующие активы с течением времени [12]. Такой взгляд на вопрос позволяет объяснить часть противоречий, связанных с накопленными эмпирическими данными отражающих несоответствие факторов в обосновании доходности акций условиям модели CAPM. При этом модель утверждает, что на конкурентных рынках капитала в состоянии равновесия (когда все ценные бумаги и активы оцениваются рынком верно) премия за риск инвестирования в актив находится в прямой зависимости от чувствительности этого актива к движению рынка.

Подход на основе реального опциона утверждает, что опционы роста демонстрируют более высокий уровень риска, чем лежащий в его основе бизнес. Из этого следует, что уровень риска зависит не только от соответствующего

значения стоимости уже имеющихся активов и стоимости опционов роста в общей стоимости компании, но также изменения в соотношении каждого из компонентов могут оказать влияние на риск и доходность ценных бумаг.

Исследование основывается на подтверждении или опровержении двух гипотез.

Гипотеза 1: в пределах одного класса риска бета компании зависит линейно и позитивно от доли стоимости опционов роста в рыночной капитализации.

Гипотеза 2: в пределах одного класса риска бета компании зависит линейно и позитивно от уровня финансового левериджа, рассчитываемого как отношение стоимости компании к рыночной капитализации.

Мы проверяем гипотезы на основе эконометрической модели следующего вида [11]:

$$\beta_{Ei} = a_k \times (V_i / E_i) + b_k \times (V_{GOi} / E_i) + \varepsilon_i, \quad (1)$$

где β_{Ei} - величина систематического риска акций компании,

где a_k – бета существующих активов класса риска k , который, согласно определению, равен для всех фирм, относящихся к классу риска k ;

b_k – разница между величиной беты текущей деятельности и возможностей роста, также одинаковая для всех фирм из этой группы;

V_i / E_i – относительная стоимость компании в рыночной капитализации компании;

V_{GOi} / E_i – относительная стоимость опционов роста в рыночной капитализации компании.

Необходимо проверить, верно ли следующее неравенство: a_k, b_k больше 0, где каждый из параметров a_k и b_k соответственно выражают β_{AIPi} – бета существующих активов и $(\beta_{GO} - \beta_{AIPi})$ – разница между бетой опциона роста и бетой существующих активов. То есть доказать, что бета существующих активов является величиной положительной, а бета опционов роста выше беты существующих активов.

Одной из задач настоящего исследования является проверка представленной выше гипотезы на выборке 13 компаний из России в период с 2009 по 2012 годы, то есть из страны с растущим рынком капитала, для которой свойственен высокий уровень неопределенности и особо актуальны опционы роста. Результаты исследования позволят подтвердить или опровергнуть сделанные ранее предположения.

Таблица 1

Выборка компаний по отраслям

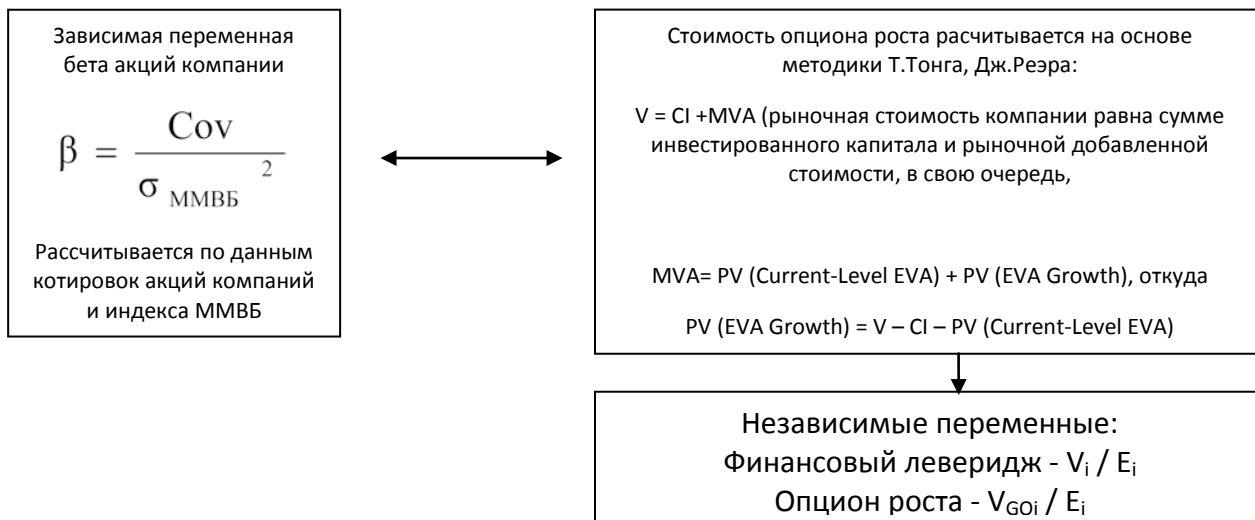
Нефтяная отрасль	Энергетика	Металлургия
ОАО «Новатэк»	ОАО «Русгидро»	ОАО «ММК»
ОАО «Башнефть»	ОАО «ИнтерРао»	ОАО «ВСМПО»
ОАО «Сургутнефтегаз»	ОАО «МРСК»	ОАО «Мечел»
ОАО «Роснефть»	ОАО «ТГК-1»	ОАО «Северсталь»
ОАО «Лукойл»		

Проверка гипотезы будет осуществляться по отраслям, то есть компании будут разделены на классы риска, в данном исследовании мы выбрали компании из трех отраслей: нефтегазовой, энергетической и металлургической. Расчеты показателей проводились на основе публично представленной информации о компании: бухгалтерской отчетности по РСБУ (российским стандартам бухгалтерской отчетности), котировкам на сайте ОАО «Московская биржа» (<https://rts.micex.ru>), историческим данным по котировкам на сайте www.finam.ru.

Что касается расчета показателей в нашей модели, то зависимая переменная – бета акций компании.

Независимыми переменными в данном исследовании являются доля стоимости опционов роста в рыночной капитализации компании (V_{GOi} / E_i , где V_{GOi} - стоимость опционов роста, E_i - рыночная капитализация компании) и доля стоимости компании в рыночной капитализации компании (V_i / E_i , где V_i - стоимость компании, E_i - рыночная капитализация компании).

Логическая последовательность подтверждения выдвинутых гипотез



Результаты расчетов зависимых и независимых переменных по отраслям приведены в таблице 2 по нефтегазовой, энергетической и металлургической отраслям.

На основе собранных данных и вычисленных показателей, таких как бета акций компании, доли опциона роста и стоимости компании в рыночной капитализации для компаний трех отраслей: нефтегазовой, энергетической, металлургической, был произведен регрессионный анализ в программе Statistical Package for Social Sciences for Windows (SPSS 20.0), в результате которого в разрезе каждой отрасли были получены данные, представленные в таблице 3.

Таблица 2

Средние, минимальные и максимальные значения входных данных

Показатель	Среднее значение	Минимум	Максимум	Стандартное отклонение
По нефтегазовой отрасли				
Бета акций	0,92	0,24	1,70	0,34
Финансовый леверидж	1,17	0,70	1,34	0,18
Опцион роста	0,52	0,02	1,00	0,29
По энергетической отрасли				
Бета акций	1,16	0,52	2,27	0,48
Финансовый леверидж	1,10	0,45	1,90	0,37
Опцион роста	1,04	0,35	3,94	0,91
По металлургической отрасли				
Бета акций	1,33	0,25	2,36	0,60
Финансовый леверидж	1,41	1,07	2,23	0,31
Опцион роста	0,93	0,14	1,81	0,51

Результаты регрессионного анализа

Параметры	Значения коэффициентов регрессии	t-статистика	Коэффициент детерминации R^2	F-статистика
По нефтегазовой отрасли				
β_{API}	0,439	2,154		
$(\beta_{GOi} - \beta_{API})$	0,453	2,224	0,491	6,275
По энергетической отрасли				
β_{API}	0,469	2,215		
$(\beta_{GOi} - \beta_{API})$	0,485	2,290	0,515	5,831
По металлургической отрасли				
β_{API}	0,576	2,611		
$(\beta_{GOi} - \beta_{API})$	-0,364	-1,651	0,423	4,391

Коэффициенты детерминации равные 49,1%, 51,5%, 42,3% по нефтегазовой, энергетической и металлургической отраслям соответственно, в целом, демонстрируют достаточный уровень значимости для подобного рода исследований. F-тест подтверждает адекватность построения модели на уровне значимости 0,95, t-статистика также подтверждает статистическую значимость коэффициентов на предложенном уровне значимости коэффициентов, однако коэффициент незначим при второй переменной в металлургической отрасли.

Таким образом, проведенное исследование позволило получить следующие результаты.

1. Гипотеза о том, что в пределах одного класса риска бета компании зависит линейно и позитивно от доли стоимости опционов роста в рыночной капитализации доказана в двух случаях из трех, то есть в нефтегазовой и энергетической отраслях, однако, гипотеза не подтверждается по данным металлургической отрасли, параметр $(\beta_{GO} - \beta_{API}) < 0$, при этом он не значим на уровне вероятности 95%, из этого следует, что бета опционов роста однозначно выше беты существующих активов в нефтегазовой и энергетической отраслях.

2. Гипотеза о том, что в пределах одного класса риска бета компании зависит линейно и позитивно от уровня финансового левериджа, рассчитываемого как отношение стоимости компании к рыночной капитализации доказана по данным всех исследованных отраслей.

3. По данным нефтегазовой и энергетической отрасли разница систематического риска опционов роста компании и систематического риска существующих активов, систематический риск существующих активов являются величинами положительными, причем величина коэффициента бета опционов роста в два раза превышает соответствующий показатель существующих активов.

Можно сделать вывод, что рынок ожидает большей доходности от компаний топливно-энергетического комплекса (нефтяной отрасли и энергетики), считая, что они обладают большими возможностями роста и инвестируют сегодня в расчете на рост в будущем. Опционы роста в топливно-энергетическом комплексе основаны на будущей деятельности компании, систематический риск которой больше систематического риска существующей деятельности.

В металлургической же отрасли параметр при переменной, выраженной отношением стоимости опциона роста на рыночную капитализацию компании, не значим статистически, поэтому сделать каких-либо конкретных выводов о влиянии опциона роста на систематический риск не представляется возможным, в связи с этим, можно сделать вывод лишь о том, что рынок не демонстрирует какой-либо четкой реакции на изменения в опционах роста компании.

Отсутствие значимых результатов по выборке из компаний металлургической отрасли говорит о том, что были рассмотрены компании, относительно которых мнения инвесторов расходятся. Вероятно, в выборке есть ряд компаний, будущим проектам которых рынок приписывает большую неопределенность и чувствительность к изменению рыночной ситуации, то есть систематический риск будущих инвестиционных возможностей выше систематического риска текущей деятельности. При этом в выборке присутствуют компании, ожидания по уровню доходности будущих проектов, которых не превышают ожидания по уровню доходности существующих проектов. Вполне возможно это связано со зрелостью отрасли, её относительной устойчивостью. Необходимо также отметить, что колебания цен на металл не столь существенны в сравнении с колебанием цен на энергоносители.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов. – М. : Олимп-Юизнес, 1997.
2. Брусланова Н. Оценка инвестиционных проектов методом реальных опционов // Финансовый директор, 2006. — № 7.
3. Гараев З.Ф., Рогова Е.М. Реальные опционы как инструмент принятия эффективных стратегических решений // Экономические науки, 2011. - № 1 (74).
4. Дамодаран А. Инвестиционная оценка. Инструменты и техника оценки любых активов. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
5. Канева М.А. Многообразие реальных опционов и принятие стратегических решений // Финансы и кредит, 2009. - № 37 (373).
6. Коупленд Т., Коллер Т., Муррин Дж. Стоимость компании: стоимость и управление. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005.
7. Лимитовский М.А. Инвестиционные проекты и реальные опционы на развивающихся рынках. М.: Дело, 2004.
8. Пирогов Н.К., Саломыкова О.А. Анализ опционов роста компаний на растущих рынках капитала // Журнал «Корпоративные финансы», 2007. - № 2.
9. Теплова Т.В. Финансовый менеджмент: управление капиталом и инвестициями. Учебник для вузов. – М. : ГУ-ВШЭ, 2000.
10. Яценко Б.Н. Оценка эффективности инвестиционных проектов, допускающих управленческую гибкость в процессе своей реализации (оценка реальных опционов) // Аудит и финансовый анализ, 2006. - № 2.
11. Andrés, P., Pacheco, L., Fuente, G., 2009. The Impact of Growth Options on Systematic Risk: Empirical Evidence from European Firms, 13th Annual International Conference on Real Options, Braga.
12. Andrés, P., Pacheco, L., Fuente, G.. Assets in Place betas and the value of growth opportunities: A feedback estimation. URL : <http://www.realoptions.org>.
13. Berk J.B. Simple approach to deciding when to invest // American Economic Review, 1999.
14. Berk, J., Green, R., Naik, V. Optimal investment, growth options, and security returns. Journal of Finance, 1999. - № 54.

15. Berk, J., Green, R., Naik, V. Valuation and Return Dynamics of New Ventures. *Review of Financial Studies*, 2004. - № 17.
16. Bernardo, A., Chowdhry, B., Goyal, A. 2007. Growth Options, Beta, and the Cost of Capital, *Financial Management*, 2007. - № 36 (2).
17. Campbell, John Y., and Jianping Mei. Where do betas come from? Asset price dynamics and the sources of systematic risk. *Review of Financial Studies* 6 (3), 1993.
18. Carlson, M., Fisher, A., Giammarino, R. Corporate Investment and Asset Price Dynamics: Implications for the Cross-Section of Returns, *Journal of Finance*, 2004. - № 59.
19. Chung, K., Charoenwong, C. Investment Options, Assets in Place, and the Risk of Stocks, *Financial Management*, 1991. - № 20 (3), p. 21-33.
20. Danbolt, J., Hirst, I., Jones, E. Measuring Growth Opportunities, *Applied Financial Economics*, 2002. - № 12.
21. Galai, D., Masulis, R. The Option Pricing Model and the Risk Factor of Stock, *Journal of Financial Economics*, 1976. - № 3.
22. Hamada, R.S. The Effects of the Firm's Capital Structure on the Systematic Risk of Common Stocks, *Journal of Finance*, 1972. - № 27.
23. Hirst I.R.C, Danbolt J., Jones E. Required Rates of Return for Corporate Investment Appraisal in the Presence of Growth Opportunities, *European Financial Management*, 2008. - № 14 (5).
24. Jacquier E., Titman S. Growth Opportunities and Assets in Place: Implications for Equity Betas / Imperial College Financial Econometrics Conference, 2007.
25. Kester, W.C. Today's Options for Tomorrow's Growth, *Harvard Business Review*, March-April, 1984.
26. Modigliani, F., Miller, M.H. The Cost of Capital, Corporation Finance and the Theory of Investment, *American Economic Review*. 1958. - № 48 (3).
27. Myers, S., Turnbull, S. Capital Budgeting and the Capital Asset Pricing Model: Good News and Bad News, *Journal of Finance*, 1977. - № 32 (2).

Нагимова Айсылу Мирзарифовна
доктор социологических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
доцент кафедры общего менеджмента
Казанского (Приволжского) Федерального университета

Абдуллин Булат Шамилович
магистр
Казанского (Приволжского) Федерального университета

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ПРЕДПРИЯТИЯ

FEATURES OF FORMATION OF THE COMPANY'S IMAGE

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические вопросы формирования имиджа компании, ее устойчиво-положительного образа, а также характерные особенности этапов формирования

Ключевые слова: имидж, образ компании, корпоративная культура, отношения с внутренними и внешними контрагентами

Abstract: The article discusses the theoretical issues of image formation of the company, its stable- positive image, as well as the characteristics of the stages of formation

Keywords: image, the image of the company, corporate culture, relations with internal and external parties

Проблема управления имиджем является весьма актуальной, так как именно имидж напрямую влияет на успешное функционирование компании. Для начала необходимо определить содержание понятия «имидж», которое происходит от английского «image», что означает «образ». Следовательно, управление имиджем можно рассматривать как управление образом компании.

Имидж - это образ, формируемый в общественном или индивидуальном сознании, на основе эмоционального восприятия компании (либо человека, предмета), оказывающий определенное влияние на принятие решения в момент выбора [1]. Другими словами, имидж является оценкой и пониманием

общественностью компании, на основе полученной информации о деятельности организации. Образ и оценка образа неразрывно связаны друг с другом и образуют единое целое, что и формирует имидж.

Имидж компании оказывает влияние на все стороны деятельности компании – на отношения с партнерами, клиентами, органами власти, сотрудниками. Хорошо сформированный имидж улучшает продаваемость товаров или услуг, позволяет привлекать надежных партнеров, квалифицированных сотрудников, лоббировать свои интересы в соответствующих структурах.

Сложной научной и практической задачей является проблема управления имиджем - то есть какими действиями, предоставлением какой информации компания формирует свой образ на глазах потребителей.

Проблема формирования имиджа затрагивает глубинные пласты человеческого сознания, связанные с особенностями функционирования массового сознания, заключающаяся в устойчивой привычке сравнивать различные объекты с типологизированными человеческими качествами.

Именно качества идеального человека ложатся в фундаментальные конструкты имиджа компании: она (компания) должна быть «дружественной», «заботливой», «порядочной», «производящей впечатление».

Формирование имиджа организации предполагает целенаправленное воздействие на аудиторию средствами рекламы и пиар. Важнейшая задача – способствовать тому, чтобы желаемый имидж врос в корпоративную культуру, концептуально и физически объединил слова с делом. Такое соответствие – гарант того, что имидж фирмы будет работать на ее успешное развитие.

При рассмотрении проблемы с позиции управления имиджем, следует отметить, что имидж тесно взаимосвязан с понятием «образ». Для создания устойчиво-положительного образа предприятия необходимо придерживаться определенных правил при его формировании:

- 1) Образ должен производить нужное впечатление с помощью фирменного знака, товарной марки, сорта товара.
- 2) Образ должен быть правдоподобным, достоверным.

3) Образ должен быть пассивным. Когда образ сформировался, он вообще становится субъектом реальности, поэтому он обуславливает поведение корпорации, а не наоборот. Сначала образ является подобием корпорации, а потом корпорация становится подобием имиджа.

4) Образ должен быть ярким и конкретным. Лучший эффект происходит, когда образ предприятия апеллирует к чувствам, быстро воспринимается, когда сосредоточивается на определенных чертах и концентрирует внимание общественности на одном или нескольких характерных признаках корпорации.

5) Образ корпорации должен быть максимально простым. Наиболее эффективен образ простой и быстро запоминающийся.

6) Образ должен соответствовать вкусам самых разных представителей социальных групп.

Все выше приведенные характеристики образа определяют, что имидж должен обрести собственное существование, стать отдельной ценностью и использоваться при всяком удобном случае [2].

Формирование имиджа компании – это долгий и трудоемкий процесс. Он складывается из следующих этапов:

1. Исследование. В ходе первого этапа формирования изучается целевая аудитория, ее площадки скопления и предпочтения. Также рассматривается имиджевая политика конкурентных организаций. После чего анализируется сам объект и его характерные черты для формирования подходящего образа.

2. Разработка стратегии. На этом этапе определяют особенности подачи информации об объекте, инструменты, каналы и метод взаимодействия с потребителями. Выявляются риски и варианты развития рекламной кампании.

3. Реализация. На этой ступени собираются и анализируются данные для выявления динамики продвижения.

4. Мониторинг. В ходе первого этапа формирования изучается целевая аудитория, ее площадки скопления и предпочтения. Также рассматривается имиджевая политика конкурентных организаций. После чего анализируется сам объект и его характерные черты для формирования подходящего образа. Стоит подчеркнуть, что в случае обнаружения негативных отзывов об организации

следует незамедлительно принять меры по их нейтрализации. Важно понимать, что признание вины и предложение устранить имеющуюся проблему весьма положительно воспринимается недовольными клиентами.

5. Поддержание. В процессе этого этапа следует развивать, корректировать и поддерживать имидж организации на достигнутом уровне.

Многие эксперты считают, что грамотно сформированный имидж, позволяет увеличить доходность деятельности компании на 500 процентов. Ведь деньги являются идеей, основанной на доверии. Если клиент не доверяет компании, он денег не платит. Именно имидж позволяет создать доверие у общественности, тем самым, увеличивая доход.

Решетняк В.А. [4] считает, что при формировании имиджа компании следует управлять следующими тремя основными позициями:

1. Корпоративная культура;
2. Сервис для клиента;
3. PR, реклама и маркетинг.

Корпоративный имидж создается посредством маркетинговых и организационных коммуникаций, которые формируют у общественности определенное впечатление об организации. Он возникает в результате формирования комплекса коммуникационных сообщений, генерируемых организацией. основополагающей целью управления корпоративным имиджем является, достижение благоприятного корпоративного имиджа и лояльности потребителей компании.

Основная деятельность компании и целенаправленная информационная работа, ориентированная на целевые группы общественности, формируют позитивный имидж. Данная работа осуществляется с использованием комплекса маркетинговых коммуникаций, включающего основные (реклама, стимулирование сбыта, PR, а также прямой маркетинг), синтетические (участие в ярмарках - выставках, фирменный стиль, спонсорство), неформальные (телефонный разговор, переписка, анекдоты и т.п.) и коллатеральные материалы (сувениры, полиграфия, упаковка и баннеры). Именно благодаря позитивному

имиджу обеспечиваются наиболее выгодные конкурентные преимущества предприятия.

Имидж компании требует внимательного изучения и зависит от человеческого фактора, так как он неосязаем, как и услуга. Компаниям на ранней стадии развития очень важно управлять своим имиджем, так как именно от него будет зависеть старт и перспективы фирмы.

На практике известны случаи, в которых компании с квалифицированными специалистами терпели неудачи именно из-за отсутствия управления имиджем, и не формирования корпоративной культуры.

Таким образом можно отметить, что для компаний очень важно управлять имиджем. Успешное управление имиджем позволяет компании, не только добиваться хорошего отношения и принятия целевой аудиторией, но и также существенно увеличить прибыль, сделать положение на рынке более устойчивым, и увеличить долю рынка.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Беленкова А. А. PRостой пиар Бизнес-букварь. М.: НТ Пресс, 2009. С.56.
2. Майстер Д. Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги. М.: Эксмо, 2010, С. 35с.
3. Нагимова А.М., Халитова Г.Р. К вопросу о роли корпоративной культуры в управлении имиджем компании // Материалы международной научно-практической конференции «Экономика, социология, философия, политика, право: направления развития, совершенствования, созидания» Саратов, 2013. С.56-58.
4. Решетняк В.А., Радина О.И. Особенности формирования имиджа компании в сфере услуг, 2012. С.43.
5. Рогалева Н.Л. Современная концепция имиджа организации. - Управление персоналом. - 2007. - № 2. С.26-27.

ТЕОРИЯ ИГР В КОРПОРАТИВНОМ КОНТРОЛЕ В РОССИИ THE THEORY OF GAMES IN CORPORATE CONTROL IN RUSSIA

Аннотация: На данный момент многие собственники бизнеса могут недополучить прибыль, а где-то и вовсе потерпеть убытки, если не используют теорию игр. С помощью небольших маркетинговых исследований при правильном использовании этот подход может дать значительный результат. Но применимо ли это в реалиях России?

Ключевые слова: теория игр, Россия, применимость

Abstract: Now many owners of business can receive less profit, and somewhere at all sustain losses if not to use the theory of games, which came to us from America. By means of small market researches at the correct use this approach can yield considerable result. But whether it is applicable in realities of Russia?

Keywords: theory of games, Russia, applicability

Мало кто знает, но соки «Rich» и «Я» принадлежат одному владельцу. Это достаточно редкий случай, когда собственники владеют компаниями-конкурентами и не объединяют их, а даже ведут различную маркетинговую политику. Данная ситуация обусловлена тем, что у покупателя соков в высоком ценовом сегменте создается мнимое чувство выбора, и они обязательно попробуют оба сока, чтобы понять, какой из них предпочтительнее. Многие из потенциальных конкурентов данных соков тоже не знают, что владелец у «Я» и «Rich» один, и поэтому боятся входить на данный рынок, считая его уже насыщенным.

Итак, смоделируем ситуацию, что собственники решили изменить цены на свои соки для того, чтобы максимизировать свою прибыль. Простоты ради, мы предположим, что обе фирмы имеют одинаковые издержки и структуру спроса. Характерная черта этой ситуации состоит в том, что прибыль каждой фирмы зависит от

стратегии соперника в той же степени, что и от своего собственного поведения.

Удобно представить взаимодействие между двумя фирмами с помощью таблицы (матрицы) выигрышей для двух фирм соков. В такой таблице перечислены стратегии двух игроков и соответствующие выигрыши. Фирма может принять одну из стратегий, выбрав соответствующий столбец или строку. К примеру, «RICH» может выбрать между двумя столбцами, «Я»—между двумя строками. В нашем случае собственники должны решить, назначить ли нормальную цену на соки или развязать мнимую ценовую войну.

Четыре возможных сочетания действия и контрдействия дают четыре возможных исхода, отображенных в ячейках матрицы. Ячейка А (слева сверху) представляет ситуацию, когда обе фирмы выбрали нормальную цену. Исход D подразумевает, что обе фирмы решили открыть «военные» действия. Исходы В и С возникают, когда одна из фирм не захотела вступить в конфликт, а другая на это решилась.

Числа в ячейках — это выигрыши или прибыли, с которыми остается та или иная фирма при определенном исходе (цифры в левом нижнем углу каждой ячейки относятся к «Rich», а в правом верхнем углу — к «Я»). Поскольку фирмы находятся в равных условиях, существует соответствие между выигрышами обеих фирм.

Маркетинговые исследования показали следующую картину (см.Табл.1).

Таким образом, для собственников лучше всего назначить высокую цену. В этом случае покупатели заплатят за сок «Я» на 15 рублей больше, а за сок «Рич» 20 рублей больше, что даст компании ощутимый доход.

Таблица 1

		Цена сока "Rich"			
		Высокая цена		Нормальная цена	
Цена сока "Я"	Высокая цена	А	20	В	10
		15		-10	
Нормальная цена	Нормальная цена	С	-20	Д	8
		30		8	

В теории игр всегда существует огромное количество факторов, каждый из которых так или иначе необходимо учитывать. Наиболее применима данная теория для англо-американского стиля корпоративного управления, почему многие с опаской рассматривают ее для российского рынка. Обращение к

зарубежному опыту является постоянной практикой, ведь таким образом можно избежать собственных ошибок и сэкономить такие ресурсы, как время и финансы. Тем ни менее, ни одна из действующих в настоящий момент моделей не может быть полностью принята Россией в силу имеющейся специфики:

- переход экономики на капиталистическое русло произошел совсем недавно;

- законодательная база очень неустойчива;

- высокий уровень коррупции;

- большое количество политических и экономических подходов зачастую не уживаются друг с другом;

- территория России огромна, и ресурсов у нее тоже множество.

Однако мы имеем большую часть схожего в корпоративном управлении, что делает данный метод применимым:

В настоящий момент в России существует достаточно мощный институт рейдерства, о чем говорит тот факт, что многие из нынешних олигархов – рейдеры в прошлом. Кроме того, в условиях нестабильной рыночной ситуации, высоких налогов и не всегда продуманного законодательства, угроза изъятия капитала становится для собственника важной мотивацией.

Согласно англо-американской модели, рынок должен быть экономически эффективен и прозрачен. Россия развивается именно в этом направлении, ведь появляется большое количество независимых СМИ, а даже незначительные новости зачастую в одночасье меняют стоимость компании.

Система образования в России развивается с учетом американского опыта.

Система занятости населения тоже приближена к американской. Люди часто меняют рабочие места, и один из главных мотиваторов для них – денежное вознаграждение.

Из-за перераспределения собственности, компаниями управляют сами владельцы, а не аутсайдеры, как это принято в японо-германской модели

Банковская система отнюдь не идеальна, и предприятия зачастую решают вести свою деятельность за счет собственных средств или средств инвесторов. Таким образом, в структуре владения акциями прослеживается преобладание индивидуальных и институциональных инвесторов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ РАЗРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

USE OF CREATIVE MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT AND MANAGERIAL DECISION-MAKING

***Аннотация:** В современных условиях хозяйствования значительную роль играют использование креативного подхода и систем поддержки принятия решений. Применение систем управления идеями, как части технологии креативного менеджмента, способствует расширению возможностей управленцев и развитию инновационности компаний.*

***Ключевые слова:** технологии креативного менеджмента, управление идеями, управленческие решения*

***Abstract:** The use of the creative approaches and decision support systems are essential for a decision-making process in business nowadays. Idea management systems as a part of creative management provide more opportunities that are favorable for managers and develop the innovativeness of companies.*

***Keywords:** creative management technologies, idea management, managerial decisions*

Информационная насыщенность, виртуализация коммуникаций, потребность в новых источниках инноваций разного вида как определяющие характеристики современной бизнес-среды требуют особого внимания при решении деловых задач. Актуальным для разработки и принятия управленческих решений становится применение креативных подходов к решению стоящих перед

хозяйствующими субъектами и менеджментом задач, а также расширение сферы использования систем поддержки принятия решений (СППР).

Использование креативных методов существенно повышает эффективность деятельности фирмы: нестандартные решения позволяют улучшить использование всех видов ресурсов, помогают организации непрерывно развиваться. Применение креативных подходов оказывает влияние на мышление руководителей и изменяет технологии принятия решений в компании. Креативность работников способствует появлению большего количества идей, ценных альтернатив для выбора и внедрения лучших.

Практика инновационного менеджмента успешных компаний доказывает, что персонал организации является мощнейшим и наиболее доступным источником инноваций. Так, в 2005 году из 95 тыс. премированных предложений работников немецких заводов Opel на практике удалось реализовать 68%, что сэкономило компании 31 млн. евро, а общий фонд вознаграждений составил 5 млн. евро. В конце 2005 года в рационализации работы компании «Монди бизнес пейпа Сыктывкарский ЛПК» приняли участие около 600 человек (12% персонала). В общей сложности они представили 540 идей, экономический эффект от которых в период с января по июль 2006 года компания оценила в 73 млн. рублей. В середине апреля 2007 года Volkswagen выплатил 23 млн. евро своим сотрудникам за идеи по улучшению производственных процессов, при этом внедрение рационализаторских предложений позволило концерну сэкономить в 2006 году в общей сложности 168 млн. евро [4]. Концерн BASF в 2013 году осуществил практическое внедрение более чем 23000 рационализаторских предложений в разных странах мира. Экономия в сумме составила 50 млн. евро. Нестандартное мышление сотрудников BASF, которые выступили инициаторами этих ценных идей, было вознаграждено премиальными выплатами, общая сумма которых составила 4,7 млн. евро [2]. Также известно, что в среднем один японский рабочий выдает в год до 20–30 рационализаторских предложений, в то время как на отечественных предприятиях эта цифра пока составляет лишь 1,5 предложения [3].

Особую роль в повышении эффективности деятельности организаций играют системы управления идеями и креативного менеджмента. В настоящее время

получают распространение и информационные системы такого типа, в том числе как часть программ поддержки принятия решений.

Системы поддержки принятия решений представляют собой комплекс программных средств для анализа данных, моделирования, прогнозирования и принятия управленческих решений и применяются для решения слабо структурированных многокритериальных задач в условиях сложной информационной среды [6]. Значительно расширяют возможности лица, принимающего решение, системы управления идеями - технологии, позволяющие генерировать, собирать, оценивать и внедрять идеи работников и других стейкхолдеров организации [5].

В процессе эволюции системы подобного класса прошли несколько этапов. Прародителями современных систем управления идеями считают ящики предложений (так называемое нулевое поколение), которые впервые начали использоваться в британских ВВС в 1770 г. Здесь осознали ценность ознакомления с мнением каждого члена команды, который бы при этом не испытывал страха перед наказанием за несовпадение своих мыслей с видением руководства. Появившиеся в Шотландии в 1880 г. подобные инструменты сбора идей предполагали «справедливую награду» за каждую внедрённую идею. Эта схема благодаря своей успешности быстро получила распространение. В 1892 г. впервые была внедрена охватывающая всю компанию программа по сбору предложений работников. Основной её целью было преодолеть ограничения структуры управления, препятствовавших распространению ценных идей. Однако была существенная проблема в практике применения, заключавшаяся в том, что лучшие идеи работников присваивались их руководителями, а худшие могли служить основанием для увольнения. Такой инструмент сбора идей стал особенно популярен в западной практике хозяйствования в послевоенные годы (в частности в промышленном секторе экономики). Принцип, лежащий в основе ящиков предложений, по-прежнему является основным в программах, связанных с работой с идеями, во многих компаниях.

Следующий этап связан с расширением сферы использования всемирной сети Интернет в повседневной деятельности компаний. Появилась возможность

заполнения модифицируемых форм, которые имели привязку к базам данных в форме Excel, Access, Lotus. Большинство этих систем создавались IT-отделами самих компаний, но без понимания того, что же ей действительно необходимо для достижения долгосрочного результата. В то время как технические возможности стали возрастать, типичные проблемы ящиков предложений (оценка и обратная связь были слабыми или отсутствовали, большое число жалоб, непоследовательность и т.п.) сохранились и на этом этапе.

Дальнейшая работа привела к появлению систем второго поколения, которым удалось преодолеть некоторые проблемы предшественников. Теперь стала возможной целенаправленная работа в рамках специальных кампаний по выработке и управлению идеями. Появилась возможность внедрить в систему принципы вознаграждения. Улучшилась система обратной связи. Основным недостатком программ на этом этапе была сложность и неудобство в использовании, связанные с тем, что разработчики пытались создать на базе несовершенных платформ универсальные системы. Однако и системы второго поколения не были достаточно успешны в связи с тем, что во избежание большого количества тривиальных идей было необходимо обучение и развитие персонала.

Начало сотрудничества специалистов в области креативного менеджмента и компаний-разработчиков информационных систем ознаменовало приход систем третьего поколения, целью которых являлось более эффективное вовлечение сотрудников в систему инновационного менеджмента организации, знакомство их с креативными методами, повышение качества идей [7].

Анализ зарубежных и отечественных программных продуктов показывает, что они могут быть созданы как самостоятельные системы с использованием принципов краудсорсинга, либо быть интегрированы в общую информационную систему управления.

Эффективная система управления идеями строится как полный цикл: начавшись со сбора идей, она завершается их реализацией, т.е. превращением идеи в инновационный проект. На сегодняшний день большинство программных решений для управления идеями включают примерно такой набор функций:

средства стимулирования новых идей; средства для сбора идей; инструменты обзора идей и совместной работы; инструменты мотивации и стимулирования работников; инструменты ведения отчетности [1].

Доказали свою действенность и предлагаемые современными системами целенаправленные кампании по сбору идей. Они заставляют людей концентрироваться при разработке своих идей на потребностях и стратегических целях бизнеса, одновременно мотивируя участников процесса, ставя перед ними конкретную задачу для решения в ограниченное время.

Создание систем управления идеями предполагает не только разработку корпоративных бизнес-процессов, составляющих систему управления идеями, но и уделение большого внимания формированию поддерживающей организационной культуры, включающей создание мотивационных программ, обучение персонала и менеджмента (в том числе повышению качества оценки предложений).

К дополнительным преимуществам использования таких систем можно отнести:

- постоянный процесс совершенствования деятельности компании, повышение качества инновационного менеджмента;
- обмен знаниями и опытом в кросс-функциональных командах, улучшение коммуникаций, в т.ч. в процессе использования виртуальных команд; увеличивающийся эффект синергии;
- становится возможным создание и оценка профессионального профиля сотрудников для дальнейшего более полного и эффективного использования кадрового потенциала.

К важнейшим принципам эффективности функционирования таких систем можно отнести следующие:

1. простота и понятность (возможность свободного входа в систему, доступность, возможность участия);
2. прозрачность (должна быть возможность видеть, по каким причинам идеи отклонены, либо приняты; прозрачная система вознаграждения);
3. взаимодействие / сотрудничество (есть возможности по взаимному

дополнению и развитию близких идей, кооперация по разрешению сходных проблем, в том числе людьми, имеющими разные профессиональные знания и опыт);

4. система управления знаниями (помогает избегать повторений, большая наглядность ситуации, возможность многократного обращения к ранее высказанным идеям для решения новых задач);

5. поддержка (наглядная демонстрация признательности людям за энтузиазм, готовности поддержки ресурсами, в т.ч. профессиональной помощью в реализации идей).

Современные подходы к проектированию систем управления идеями, более широкое использование краудсорсинга позволяют организациям значительно расширять базу источников идей и потенциальных инноваций, охватывая потенциально всех стейкхолдеров. Рассматриваемые системы помогают упорядочить, систематизировать и облегчить процесс работы с непрерывно генерируемыми идеями, являясь объединяющим, связующим инфраструктурным фактором системы разработки управленческих решений и инновационного менеджмента.

Опыт показывает, что можно разработать и внедрить любую информационную систему, но лишь при условии большого желания и активных действий руководства и сотрудников организаций система управления идеями, которая может расширить поле выбора решений менеджмента, будет эффективна. Важнейшую роль в этом должна сыграть организационная культура, которая будет способствовать формированию и развитию инновационности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Духнич Ю. Управление идеями: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/idea-management.html>

2. Реализация предложений сотрудников BASF позволила сэкономить концерну около 50 миллионов евро: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://1001tema.ru/node/6248>

3. Садриев, А. Р. Управление идеями в системе инновационного

менеджмента / А. Р. Садриев // Теория и практика общественного развития. - 2012. - №11. - С. 286-290

4. Сколько платят светлым головам // Секрет фирмы, №15 (198), 2007. – С. 20

5. An Overview of Idea Management Systems - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.innovationmanagement.se/imtool-resources/an-overview-of-idea-management-systems/>

6. From Decision Support Systems to Decision Management Systems - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://jtonedm.com/2012/09/24/from-decision-support-systems-to-decision-management-systems/>

7. Shockley B. A short history of Idea Management and what makes it work (or not work), Innovation Software Advisors - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://whispersandshouts.typepad.com/files/history_of_idea_mgmt.pdf

Тарасов Алексей Игоревич,
аспирант
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
tarasov.alexey@inbox.ru

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РЕСТОРАНА ПРЕМИУМ-КЛАССА В ЦЕНТРЕ ГОРОДА

ASSESSMENT OF ECONOMIC EFFICIENCY OF A PREMIUM CLASS RESTAURANT IN THE DOWNTOWN.

***Аннотация:** На данный момент ресторанный бизнес является привлекательным бизнесом. Но бытует мнение, что рестораны премиум-класса самые доходные. Цель статьи проверить данное мнение.*

***Ключевые слова:** Ресторан, цена, эффективность*

***Abstract:** Restaurant business is very interesting business. But there is an opinion that premium class restaurants are the most profitable. The purpose of this article to check this opinion.*

***Keywords:** Restaurant, price, efficiency*

В настоящий момент рынок массового питания находится на неплохом уровне, в любой точке города всегда возможно найти место, подходящее по настроению и по финансовым возможностям. Однако один из сегментов ресторанного бизнеса предприниматели осваивают очень осторожно – рестораны премиум-класса. Дело в том, что эти проекты являются имиджевыми, требуют огромное количество средств для вложений и легко могут быть не окупаемыми. Многие из рестораторов заходят в данный сегмент по не связанным с ресторанным бизнесом причинам – чтобы придержать за собой землю, чей рост стоимости трудно прогнозируем в длительной перспективе. При проведении данного исследования были сделаны следующие допущения:

1) Выбор прогнозного периода. Прогнозный период в 5 лет выбран ввиду того, что срок окупаемости ресторанов на данный момент составляет от 1 до 5 лет (чаще всего инвесторы, открывающие ресторан, ожидают возврат своих денег уже через 3 года).

2) Ставка сравнения была рассчитана с помощью модели CAPM:

$$r = r_f + (R_m - r_f),$$

где r_f — безрисковая процентная ставка, в данном примере была взята доходность 10-летних облигаций США - 4,5%;

$(R_m - r_f)$ — премия за риск.

Для оценки премии за риск была использована следующая таблица:

Размер риска	Характер инвестиций	Премия за риск, %
Низкий	Замещающие инвестиции	3–5
Средний	Новые инвестиции (новые мощности для производства и продвижения производственных линий, тесно связанных с существующими). Направленность на увеличение объемов продаж.	8–10
Высокий	Новые инвестиции (новые мощности для производства и продвижения производственных линий, не связанных с первоначальной деятельностью компании)	13–15
Очень высокий	Инвестиции в фундаментальные научно-исследовательские разработки	18–20

В рамках допущений риск оценивается как высокий, т.к. это способ вложить деньги для инвестора, ранее не имевшему бизнеса в сфере питания. Премия за риск оценена в 14,5%, а ставка дисконтирования была оценена в 19%.

3) Стоимость аренды коммерческой недвижимости премиум-класса в центре.

Стоимость аренды коммерческой недвижимости премиум-класса в центре Казани по экспертным оценкам варьируется от 800 руб/кв.м. Для расчетов взята цифра в 800 руб/кв.м. Расчет производится именно исходя из условий аренды под ресторан.

4) Стоимость отделки под ресторан.

Стоимость отделки (ремонта) квадратного метра ресторана элит-класса стоит от 35 тыс.руб/кв.м. (исходя из рыночных цен).

Исходя из обозначенных допущений, а также других параметров, полученных в процессе изучения рынка ресторанов премиум-класса, получаем следующие исходные данные:

Входные параметры для расчета (тыс.руб.)

Площадь ресторана, м ²	700
Средняя рыночная стоимость отделки помещения (ремонта) под ресторан премиум-класса, за кв.м.	35
Затраты на маркетинг, общие (входят в первоначальные инвестиции)	300
Действующая арендная плата за помещение, в месяц	700
Аренда при собственном ремонте, в месяц, за кв.м (среднерыночная цена для коммерческой недвижимости с черновой отделкой в центре города)	0,8
Количество сотрудников	25
Средняя ежемесячная заработная плата	30
Средний чек на 1 посетителя	2,5
Посещаемость, в день	30
Наценка на продукты/напитки	300%
Ставка дисконтирования (получена экспертным путем)	14,5%
Темп роста количества посетителей, в год	20%
Темп роста заработной платы, в год	10%

При заданных параметрах финансовая модель ресторана будет выглядеть следующим образом:

Финансовая модель ресторана премиум-класса					
	1 год	2 год	3 год	4 год	5 год
Первоначальные инвестиции (тыс.руб)	28 400				
Ставка дисконта для проекта (тыс.руб)	19%	19%	19%	19%	19%
Выручка от реализации блюд/напитков (без учета СИНХ, тыс. руб)	27 000	32 400	38 880	46 656	55 987
точка безубыточности (тыс.руб)	21 942	23 655	25 500	27 492	29 649
запас прочности	19%	27%	34%	41%	47%
количество клиентов, необходимых для достижения точки безубыточности в день	24	26	28	31	33
Зарботная плата (тыс. руб)	9 000	9 900	10 890	11 979	13 177
Арендные платежи (тыс.руб)	6 720	6 720	6 720	6 720	6 720
Себестоимость продуктов (тыс.руб)	6 750	8 100	9 720	11 664	13 997
Налоги (20% от прибыли после учета расходов) (тыс.руб)	906	1 536	2 310	3 259	4 419
Денежные потоки (тыс. руб)	3 624	6 144	9 240	13 034	17 675
Норма дисконта по годам	0,15	0,71	0,59	0,50	0,42
Дисконтированный денежный поток (тыс. руб)	3 045	4 339	5 483	6 500	7 407
PV (тыс.руб)	26 774				
NPV (тыс.руб)	-1 626				
IRR	17%				

Таким образом, ресторан премиум-класса при среднем посещении является экономически неэффективным на промежутке прогнозирования в 5 лет. Руководствуясь этими данными, можно сказать, что в течение ближайших нескольких лет начнется продажа готовых ресторанов премиум-класса, ведь для инвестора они будут убыточными в случае отсутствия нетипичного для данного сектора большого трафика клиентов.

Сафиуллин Марат Рашитович,
доктор экономических наук, профессор,
проректор Казанского Федерального Университета
по вопросам экономического
и стратегического развития,
директор
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
Marat.Safiullin@tatar.ru

Савеличев Михаил Валерьевич,
кандидат экономических наук, зам. директора по науке
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
Mikhail.Savelichev@tatar.ru

Смольникова Елена Владимировна,
начальник отдела мониторинга
Центра перспективного развития
Казанского Федерального Университета
elena.smolnikova@tatar.ru

ВЫСШИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ НА ПУТИ К МУЛЬТИДИСЦИПЛИНАРНОСТИ

HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS TOWARDS MULTIDISCIPLINARITY

Аннотация: В статье представлена разработанная авторами классификация вузов по критериям уровня развития образовательной и научной деятельности

Ключевые слова: высшее образование, университет, классификационная модель, междисциплинарные исследования

Abstract: The article presents the classification of universities carried out by the authors on criteria for level development of educational and research activities.

Keywords: *higher education, university, classification model, interdisciplinary research*

В настоящее время активно ведутся дискуссии о том, как повысить качество отечественного высшего профессионального образования. В 2012 и 2013 годах Минобрнауки РФ провел объемную работу по мониторингу деятельности вузов, в результате которой они были разделены на группы эффективных и неэффективных. Но еще ранее был накоплен богатый опыт повышения качества высшего образования на основе формирования системы федеральных университетов путем объединения на базе классических университетов наиболее сильных вузов. За период с 2006 по 2011 год было создано 9 федеральных университетов. Как мы полагаем, этот опыт дает богатую пищу для дальнейшего осмысления возможных путей развития отечественной системы высшего образования.

Федеральные университеты изначально формировались как крупные научно-образовательные и многопрофильные комплексы, задача которых - обеспечить научную, кадровую и инновационную поддержку развития регионов и федеральных округов. Именно поэтому в состав федеральных университетов включались вузы достаточно разнородные по направлениям профессиональной подготовки и научных исследований. Это поставило перед федеральными университетами нетривиальную задачу «бесшовной» интеграции объединяемых вузов, включая слияние или ликвидацию дублирующих кафедр и факультетов. На данный момент можно констатировать, что этап первичного становления федеральных университетов завершен.

Однако структурная и организационная интеграция – лишь первый шаг к построению целостной научно-образовательной системы федерального университета.

Подразделения университетов различаются не только своей дисциплинарной специализацией, что очевидно, но и тем, какой вид деятельности в них преобладает - научный или образовательный. Можно выделить подразделения - институты или факультеты - где доминирует научная активность, т.е. осуществляются научно-исследовательские разработки как по заказу государства, так и предприятий реального сектора, на высоком уровне находится публикационная активность,

особенно в высокорейтинговых журналах. В свою очередь, подразделения, которые ориентируются на профессиональную подготовку, занимаются преимущественно образовательной деятельностью, не ставя перед собой в качестве главной цели вовлечь студентов в активную научную деятельность. Конечно, это не означает, что институты и факультеты с высоким уровнем научной активности не занимаются профессиональной подготовкой студентов, и наоборот.

Исходя из этого, видится жизнеспособной классификационная модель подразделений вузов по критериям «наука – образование». В рамках такой классификации можно выделить следующие типы:

«Гармоничные»: высокий уровень научной активности – высокий уровень образовательной активности;

«Профессионально ориентированные»: низкий уровень научной активности – высокий уровень образовательной активности;

«Научно ориентированные»: высокий уровень научной активности – низкий уровень образовательной активности;

«Проблемные»: низкий уровень научной активности – низкий уровень образовательной активности

По каким критериям можно осуществить предложенную классификацию институтов и факультетов вузов согласно предложенной модели? По нашему мнению, в качестве таких критериев могут выступать объем научно-исследовательских работ в расчете на одного научно-педагогического работника – как характеристика научной активности подразделения, а также средний балл ЕГЭ студентов, принятых на обучение в соответствующий институт или факультет. Последний критерий отражает противоречивый эмпирический факт: абитуриенты с высокими показателями ЕГЭ в большинстве своем выбирают наиболее востребованные на рынке труда специальности, т.е. «профессионально ориентированные» вузы, а не идут в науку.

Предложенная классификация была использована для анализа изменения позиций 17-ти институтов и факультетов Казанского федерального университета с 2012 по 2013 год. В 2012 году в составе КФУ имелось 6 “гармоничных” подразделений, 10 - “профессионально ориентированных” и 1 - “проблемный”. В следующем году показатели “проблемного” подразделения улучшились, и он

передвинулся в класс “профессионально ориентированных”, в результате чего университет имеет 6 “гармоничных” подразделений и 11 - “профессионально ориентированных”. Причиной улучшения показателей по ЕГЭ стал комплекс мероприятий КФУ по привлечению в университет талантливых выпускников школ через систему олимпиад и более тесной профориентационной работы со школами. Порядку институтов и факультетов удалось нарастить объем НИОКР за счет грантов и реализации исследовательских проектов по заказу крупных предприятий.

Отметим, что в составе “гармоничных” подразделений преобладают институты естественнонаучной направленности (физика, химия, биология, математика), тогда как в составе “профессионально ориентированных” - гуманитарной (история, лингвистика, экономика, социология, педагогика).

Предложенная классификационная модель пригодна и для анализа не только подразделений, но и вузов, как целого. Это особенно актуально в свете того, что процесс слияния и поглощений среди высших профессиональных учреждений будет продолжаться уже в качестве основы оптимизации и повышения эффективности системы российских вузов, где более слабые будут присоединяться, с соответствующей реструктуризацией, к более сильным.

Предложенная модель была использована для анализа распределения российских вузов в матрице «образование – наука». Для этого использовались данные, собранные Минобрнауки РФ в процессе мониторинга деятельности федеральных образовательных учреждений высшего профессионального образования. Использованные нами данные охватывают 809 государственных и негосударственных вузов, расположенных во всех регионах Российской Федерации.

Процентное распределение вузов по квадрантам выглядит следующим образом:

Квадрант А («гармоничные») – высокий ЕГЭ и высокий НИОКР – 12%

Квадрант В («профессионально ориентированные») – высокий ЕГЭ и низкий НИОКР – 20,8%

Квадрант С («научно ориентированные») – низкий ЕГЭ и высокий НИОКР – 21,3%

Квадрант D («проблемные») – низкий ЕГЭ и низкий НИОКР – 46%

Анализируя получившееся распределение, можно отметить, что значительная доля вузов попадает в «проблемный» квадрант. При этом образовательная составляющая в целом по выборке вузов выглядит относительно лучше, чем научная: вузов с показателями ЕГЭ выше среднего – 52,8%, тогда как вузов с показателями НИОКР выше среднего – 26,2%.

Как уже говорилось, в настоящее время стратегия объединения вузов, впервые опробованная при создании федеральных университетов, Минобрнауки РФ признана в целом успешной и перспективной для дальнейшего тиражирования. Вузы, признанные в результате мониторинга неэффективными предполагается объединять с более сильными вузами сходного профиля. Но очевидно, что объединение еще не является залогом повышения эффективности их деятельности.

Как показал наш анализ, естественнонаучные вузы и подразделения тяготеют к «научно ориентированным», гуманитарные – к «профессионально ориентированным», а педагогические – к «проблемным». В связи с этим, возникают практические вопросы - как сделать «научно ориентированные» вузы и их подразделения более «профессионально ориентированными», «профессионально ориентированные» - более «научно ориентированными», а «проблемные» - одновременно и более «научно ориентированными» и «профессионально ориентированными»?

По нашему мнению, ответом на поставленные выше вопросы является организация тесного внутривузовского сотрудничества подразделений на базе совместных исследований и разработок. Иначе говоря, внутри вуза необходимо развивать широкие меж- и мультидисциплинарные исследования. Аналогичным образом необходимо выстраивать взаимодействие различных вузов внутри одного региона или федерального округа между собой, кооперируясь не только по сходным дисциплинам и научным направлениям, но и развивая междисциплинарную кооперацию. В качестве первичного ориентира может выступать проведенная нами классификация, где вузы «научно ориентированные» могут искать партнеров среди «профессионально ориентированных» вузов.

Междисциплинарные исследования подразумевают перенос методов

исследования из одной научной дисциплины в другую, например, физических и химических методов в биологию и медицину. В мультидисциплинарном подходе сложный объект научного познания рассматривается с точки зрения различных дисциплин. Так, человек в рамках мультидисциплинарного подхода изучается множеством дисциплин, включая биологию, психологию, физиологию и др. Единый объект изучения позволяет создавать мультидисциплинарные дисциплины, к которым, например, можно отнести экологию, физико-химическую биологию и т.д.

Необходимо отметить, что целый ряд междисциплинарных направлений, таких как биохимия, бионика, физическая химия, уже прочно вошел в перечень традиционных наук.

Вместе с тем, опора лишь на традиционную междисциплинарность ограничивает возможные стратегии совместных исследований внутри вузов уже имеющимся сотрудничеством между соответствующими институтами и факультетами, как правило, естественнонаучными - физическими, химическими, биологическими. Но это не в полной мере решает поставленные выше вопросы.

Помочь в выборе подобных междисциплинарных и мультидисциплинарных исследований может изучение опыта университетов, входящих в топ-100 международных рейтингов. Даже самое беглое знакомство с перечнем реализуемых в Университете Оксфорд, Массачусетском технологическом университете, Гарварде, Кембридже исследовательских проектов позволяет сделать вывод: все эти университеты осуществляют широкий спектр меж- и мультидисциплинарных разработок. При этом можно наметить несколько типов стратегий организации подобных исследований. Например, создание в структуре университета специального подразделения, занимающегося сложной междисциплинарной проблемой. Еще вариант – организация временной ассоциации ученых и практиков, которые не только ведут изучение сложного научного объекта, но и на этой основе проектируют актуальные прикладные решения. Университеты также разрабатывают специальные магистерские программы по подготовке мультидисциплинарных специалистов. Более подробно см. Табл. 1.

MIT: Опыт организации междисциплинарных проектов

Стратегии междисциплинарных исследований	Название структуры	Поле исследований	Подразделения, сотрудничающие в междисциплинарных исследованиях
Специализированное подразделение университета	MIT Sociotechnical Systems Research Center	Изучение сложных социотехнических систем (государство, промышленность, соц.сектор, здравоохранение)	MIT Sloan School of Management MIT School of Engineering Engineering Systems Division
Исследовательская ассоциация ученых и практиков	Systems Engineering Advancement Research Initiative	Проектирование инженерных систем для эффективного функционирования сложных социотехнических систем	Engineering Systems Division School of Science School of Humanities, Arts, and Social Sciences Sloan School of Management
Магистерская программа обучения	Master of Science Program in Computation for Design and Optimization (CDO)	Численные методы для инженеров и ученых в сфере дизайна и оперирования сложных инженерных и научных систем	Center for Computational Engineering
Расширение границ исследований	MIT Center for Transportation & Logistics	Создание новых технологий и практик доставки медицинской помощи Альтернативная энергетика: создание инфраструктуры обеспечения потребителей даровой энергией	

В качестве направлений развития внутриуниверситетских меж- и мультидисциплинарных проектов можно также предложить: внедрение практики совместных дипломных проектов для студентов, специализирующихся в различных дисциплинах; обсуждение и утверждение планов научных исследований факультетов и институтов с участием специалистов по другим (не обязательно смежным) дисциплинам; организация междисциплинарных семинаров и исследовательских лабораторий; введение практики чтения специалистами курсов для студентов и преподавателей других специальностей; проведение конкурсов меж- и мультидисциплинарных исследовательских проектов. В КФУ уже традиционно проводятся междисциплинарные ректорские семинары, которые нацелены на интеграцию научных исследований, проводимых в институтах университета.

Какие из предложенных вариантов окажутся наиболее эффективными, покажет лишь практика. Вполне возможно, что их набор будет варьироваться от вуза к вузу в зависимости от внутрикорпоративной культуры, входящих в их состав подразделений, а также научных школ. Но эту работу необходимо развивать, если федеральный университет ставит перед собой задачу существенно продвинуться в международных рейтингах и выйти на уровень ведущих мировых университетов, а обычный вуз – повысить свою эффективность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гафуров И.Р. Пополнить полномочия. Федеральные университеты могли бы делать больше // Поиск. 2013. № 12 URL: <http://www.poisknews.ru/theme/edu/5585/>
2. Мониторинг деятельности федеральных образовательных учреждений высшего профессионального образования // Министерство образования и науки РФ. Октябрь, 2012. URL: http://минобрнауки.рф/пресс-центр/2774/файл/1265/12.10.31-Мониторинг_Результаты.pdf
3. Информационно-аналитические материалы по результатам анализа показателей эффективности образовательных организаций высшего образования //

Министерство образования и науки РФ. URL: <http://miccedu.ru/monitoring/>

4. Мингазова Ю.Г. О состоянии высшего образования в Республике Татарстан // Электронный экономический вестник Татарстана. 2013. № 1. С.32-34. URL: <http://ftp.prav.tatar.ru/cpei/vestnik/1kv2013.pdf>

5. Barber M., Donnelly K., Rizvi S. An avalanche is coming: Higher education and the revolution ahead. URL: http://www.ippr.org/images/media/files/publication/2013/04/avalanche-is-coming_Mar2013_10432.pdf

6. Alvargonzalez D. Multidisciplinarity, Interdisciplinarity, Transdisciplinarity, and the Sciences // International Studies in the Philosophy of Science. Vol. 25, No. 4, December 2011, pp. 387–403 URL: <http://dx.doi.org/10.1080/02698595.2011.623366>

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

Хайруллина Юлдуз Ракибовна

доктор социологических наук, профессор,
главный научный сотрудник

Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан

Yulduz.Hayrullina@tatar.ru

Зайнагутдинов Альберт Магсумович

аспирант

Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан

alberto747@rambler.ru

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА МЕДИЦИНСКИХ
РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РЕГИОНЕ**

**DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL MEDICAL WORKERS
DURING THE REFORM HEALTH SYSTEM IN THE REGION**

Аннотация: В статье проводится анализ человеческого капитала медицинских работников в условиях реформирования системы здравоохранения в Республике Татарстан. На основе данных эмпирического исследования мнения медицинских работников г. Казани (n=900).

Ключевые слова: медицинские работники как социально- экономическая группа, человеческий капитал, трудовой капитал, капитал здоровья.

Abstract: This paper analyzes the human capital of health workers in terms of health care reform in the Republic of Tatarstan. On the basis of empirical research among professional health Kazan (n = 900).

Keywords: health professionals as socio-economic group, human capital, labor capital, health capital.

Последние десятилетия в мире активно формируется постиндустриальная экономика, основанная на знаниях, инновациях, применение наукоемких технологий и новых материалов, расширение профессиональной мобильности, выдвигая на передовые позиции роль человеческого капитала. В то же время в России с 1990-х гг. происходит постоянное снижение качества человеческого капитала, а государство не занимает ведущую роль в его воспроизводстве. Особенно существенные потери понесли медицина, наука, высокотехнологичные отрасли промышленности.

В нашей стране к началу радикальных социально - экономических перемен был накоплен серьезный научно - технический, квалификационный и образовательный потенциал. В ходе социально-экономической и политической трансформации общества, человеческий капитал здравоохранения претерпел значительные качественные изменения, в том числе на уровне региона. Проблема рационального использования и воспроизводства созданного ранее человеческого капитала высокотехнологичных медицинских учреждений, остается актуальной уже продолжительное время. Нельзя допустить утрату человеческого капитала, поскольку составляющие его работники, обладая передовыми технологиями, высокой дисциплиной и инновационной восприимчивостью, должны выполнять важную роль в обеспечении нового качества социально-экономического развития России.

Здравоохранению характерны возможности интеграции в различных сферах общества. Это объясняется тем, что социальные институты общества обладают своей функциональной определенностью по обеспечению здоровья людей (государство, экономические институты, институт социальной защиты, образование, семья, и др.)

В докладе мэра г. Казани отмечено, что на различных уровнях власти внедряются и разрабатываются целевые программы различного направления для достижения установленных целей в преодолении сформировавшихся передовых

проблем в здравоохранении, таковых как недостающие финансирование системы здравоохранения, неполная укомплектованность медицинских работников с нужным уровнем профессиональной подготовки, низкая материально-техническая база лечебно-профилактических учреждений, высокая смертность и заболеваемость населения, недостаток высококачественных и легкодоступных лекарственных препаратов.

Средства, поступившие на улучшения материально-технической базы учреждений здравоохранения и на введение передовых информационных систем в здравоохранение, в полном размере перечислены Министерству финансов Республики Татарстан. В страховые медицинские организации на введение стандартов медицинской помощи, увеличение доступности амбулаторно-медицинской помощи перечислена сумма в размере 1 296,3 миллиона рублей. Кабинет Министров РТ раз в год утверждает Программу государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи гражданам.

Итак, Республика Татарстан одна из первых предложила и внедрила в реализацию программы модернизации здравоохранения.

Главными задачами реализации программ является:

1. Улучшение материально-технической базы муниципальных и государственных учреждений здравоохранения.
2. Введение современных информационных систем в здравоохранение.
3. Введение стандартов медицинской помощи, увеличение доступности амбулаторно - медицинской помощи, а также помощи, предоставляемой врачами-специалистами.

Становится явным, что система здравоохранения представляет значительную эффективность проводимых реформ в связи с принятыми целевыми программами. Эффективность программы наблюдается, начиная с существенной экономии финансовых, материально-технических, кадровых ресурсов и завершается тем ради чего, существует система здравоохранения, социальная система - это здоровье граждан и высококачественная жизнь.

Модернизация здравоохранения Татарстана позволит за счет увеличения доступности, качества медицинской помощи улучшить здоровье, сохранить жизнь

граждан региона за счет роста количества трудоспособного населения и увеличения производительности труда. В связи с увеличением работоспособного населения увеличиваются дополнительные вложения во внутренний валовый продукт, что приведет к сохранению политической и социальной стабильности в Республике Татарстан. [1]

Следует отметить, что выработанная за последние годы в Татарстане модель здравоохранения значительно увеличила результативность работы в сфере здравоохранения. Республика Татарстан перенеслась с 18 на 7 место, существенно увеличился уровень удовлетворенности населения медицинской помощью. Показатель удовлетворенности населения медицинской помощью по данным Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан в 2009 г. показал 51,7%, а в 2010 г. составил 58%. [2]

Опираясь на мнение медработников о влиянии реформирования здравоохранения на трудовую, профессиональную и культурную жизнь, здоровье, представленное в результатах авторских прикладных исследований, можно определить направления совершенствования человеческого капитала медицинских работников.

Согласно результатам авторского исследования, в результате реализации основных направлений национального проекта «Здоровье» в республике, согласно ответам респондентов положительные изменения выражаются в следующем: ремонт лечебного учреждения - 43,3%; повысилась зарплата - 21,9%; улучшения условий труда - 21,1%; повысилось качество первичной медико-санитарной помощи - 19,7%; все подразделения лечебного учреждения оснащены, переоснащены новым медицинским оборудованием - 17,7%; улучшились показатели здоровья населения - 13,5%; повысилась мотивация к труду - 11,6%; открытие новых корпусов - 10,7%; произошло снижение уровня смертности населения - 10,4%; применение современных информационных технологий - 10,3%; повысился уровень жизни медработников - 8,8%; повысился статус медработника - 3,2%, ничего не наблюдается - 1,3%; за все платим - медицина платная - 0,1% (рисунок 1). То есть, реформа повлияла на условия и характер труда, немного на оплату труда, слабо на мотивацию, как компонент

трудового капитала. Также, оказалась почти не направлена на развитие интеллектуально-образовательного капитала медицинских работников, например, применение современных информационных технологий отметили только 10,3% опрошенных.



Рисунок 1. Положительные изменения в ЛПУ, % от общего числа опрошенных

Так, согласно ответам респондентов, проект здоровья реализован по следующим направлениям: усиление профилактической направленности здравоохранения - 30,7%; развитие первичной медико-санитарной помощи - 28,6%; укомплектованность участковой службы квалифицированными врачами и медицинскими сестрами - 25,9%; удовлетворение потребности населения в высокотехнологичной помощи - 25,4%; обеспечение участковой службы необходимым оборудованием - 22,6%; создание условий для рождения здорового ребенка - 12,9%; не оправдали - 3,5%. Так же, менее одного процента респондентов ответили: ничего не знаю об этом - 0,5%; много показухи, реальное качество медицинской помощи низкое - 0,4%; обеспечение медикаментами и оборудованием - 0,2%; прибавление бумажной работы - 0,1%; практически ничего не изменилось, больше стало проверок; одни угрозы и наложения штрафных санкций по мелочам и т. д. - 0,1%.

Показательны ответы респондентов на вопрос: «Оправдались ли надежды, которые лично Вы возлагали на национальный проект «Здоровье»?». Только у 4,7% респондентов оправдались надежды, которые они возлагали на национальный проект «Здоровье», надежды скорее оправдались частично - 19,2%, скорее не оправдались надежды респондентов - 21,6%, не оправдались - 19,9%.

Скорее всего, это объясняется тем, что большинство направлений проекта касается здравоохранения в целом, а не является непосредственным вложением в человеческий капитал медицинских работников. Так, согласно ответам респондентов, проект здоровья реализован по следующим направлениям: усиление профилактической направленности здравоохранения - 30,7%; развитие первичной медико-санитарной помощи - 28,6%; укомплектованность участковой службы квалифицированными врачами и медицинскими сестрами - 25,9%; удовлетворение потребности населения в высокотехнологичной помощи - 25,4%; обеспечение участковой службы необходимым оборудованием - 22,6%; создание условий для рождения здорового ребенка - 12,9%; не оправдали - 3,5%. Так же, менее одного процента респондентов ответили: ничего не знаю об этом - 0,5%; много показухи, реальное качество медицинской помощи низкое - 0,4%; обеспечение медикаментами и оборудованием - 0,2%; прибавление бумажной работы - 0,1%; практически ничего не изменилось, больше стало проверок; одни угрозы и наложения штрафных санкций по мелочам и т. д.- 0,1%.

В заключении отметим, что согласно результатам авторских исследований целесообразно перейти с реформирования здравоохранения от федерального центра к регионам, т.е. более продуктивному процессу, все большего учета регионального опыта в решении проблем отечественного здравоохранения. С этой целью возможно создание специального правового акта, касающегося взаимодействия федеральных, региональных и муниципальных субъектов здравоохранения и обеспечивающего совершенствование мер, способствующих росту человеческого капитала медицинских работников, с учетом конкретных условий и возможностей региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайнагутдинов А.М. Зайнагутдинов М.М. Трудовая активность медицинских работников со средне-специальным образованием (на материалах медицинских учреждений Зеленодольского района РТ) // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Молодежь и наука: реальность и будущее» / Редкол.: О.А. Мазур, Т.Н. Рябченко, А.А. Шатохин: В 4 т. - Невинномысск: НИЭУП, 2011. Т. 2. С. 130-132.
2. Разумовская Е.М. Современные тенденции и проблемы реформирования системы бюджетного страхового здравоохранения // Ученые записки Казанского Государственного Университета. 2009. № 151. С. 255- 258.

Носкова Елена Петровна
аспирантка и научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
ElenaNoskova@tatar.ru

ИЗУЧЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗДОРОВЬЯ КАЗАНЦЕВ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДОВ СОЦИАЛЬНОГО КАРТОГРАФИРОВАНИЯ И ИНТЕГРАЛЬНЫХ ОЦЕНОК

STUDY OF KAZAN RESIDENTS' HEALTH USING METHODS OF SOCIAL MAPPING AND INTEGRATED ASSESSMENTS

Исследование реализуется при финансовой поддержке гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых ученых («Создание социально-экологической карты территории крупного города с использованием современных геоинформационных и нейросетевых технологий (междисциплинарный подход»), проект № МК-3033.2014.6

***Аннотация:** Автор статьи, будучи участником междисциплинарной исследовательской группы, работающей над проектом по применению метода картографирования в изучении социальных и экологических проблем, представляет некоторые его результаты. Последние касаются измерения двух субъективных показателей здоровья казанцев, таких как: самооценка здоровья и отношение к здоровому образу жизни. Выяснилось, что казанцы в целом демонстрируют более высокие показатели по первому параметру, чем по второму. Согласно полученным данным, здоровый образ жизни не является определяющим фактором, влияющим на здоровье казанцев.*

***Ключевые слова:** Здоровье, самооценка здоровья, здоровый образ жизни, социальное картографирование, интегральные оценки (индексы)*

***Abstract:** The author, as a member of interdisciplinary research group working on a project of the application of mapping in the study of social and environmental issues, presents some of project's results that relate measurements of two Kazan residents'*

subjective health indicators, such as self-rated health and attitude towards a healthy lifestyle. It turned out that Kazan citizens generally show higher rates of the first parameter, than the second does. According to our data, a healthy lifestyle is not a determining factor of the Kazan residents' health.

Keywords: *Health, self-rated health, healthy lifestyles, social mapping, integral estimates (indices)*

Социальное картирование (картографирование) – метод эмпирического исследования, применяемый для изучения среды проживания респондентов и предполагающий «фиксацию особенностей расположения различных социальных объектов на территории любого муниципального района, муниципального образования, населенного пункта посредством социальных карт» [1]. Применение методики социального картирования позволяет представить социальную информацию в наглядной форме карт.

Социальное картирование используется сегодня в исследовании локализации различных социальных явлений: безработицы и бедности [2], социальной инфраструктуры, доступности городской среды для людей с ограниченными возможностями (например, проекты «Казань недоступная», «Без границ», «Доступный Саратов», карта доступности для «Сочи-2014» (паралимпийские спортивные объекты без барьерной среды)) [5] и проч.

В данной статье представлены некоторые результаты работ над междисциплинарным исследовательским проектом, реализуемым группой казанских социологов и экологов. В рамках данного проекта мы сосредоточили внимание на возможностях применения метода социального картографирования в социально-экологических исследованиях городской среды. Основной целью реализуемого проекта является социально-экологическое картирование территории крупного города (на примере г. Казани) с учетом особенностей природного ландшафта местности, инфраструктуры, протекающих социальных процессов изучаемой территории. В нашем исследовании мы опираемся на эмпирические данные социологического опроса населения г. Казани по

репрезентативной квотной выборке (критерии отбора: пол, возраст, район проживания; n=1500).

В рамках проекта наряду с прочими были проанализированы два субъективных параметра здоровья населения: самооценка здоровья и отношение к здоровому образу жизни (далее – ЗОЖ). Оба параметра были измерены с применением авторской методики по расчету интегральных показателей – соответствующих индексов.

В духе определения Всемирной организации здоровья, самооценка здоровья понимается авторами как оценка индивидом своего физического, психического и социального состояния, как ключевой показатель отношения к здоровью. [3] Индекс самооценки здоровья казанцев был рассчитан на основании ответов респондентов на шесть вопросов анкеты относительно общей оценки состояния своего здоровья, наличия хронических и прочих заболеваний, стрессов в повседневной жизни. Отношение к ЗОЖ в рамках данного исследования понимается как следование практикам ЗОЖ, таким как: рациональное питание, отказ от вредных привычек (курение и употребление алкоголя), физическая активность. Индекс отношения к ЗОЖ был рассчитан на основании ответов респондентов на четыре вопроса анкеты относительно наличия у них указанных практик ЗОЖ.

Результаты исследования показали, что большая часть казанцев продемонстрировали средние самооценки здоровья (3-4 балла, что соответствует интервалу самооценок здоровья от «удовлетворительной» до «хорошей»), а также ниже среднего (2-3 балла – от «плохой» до «удовлетворительной») – именно эти оценки заняли наибольшую площадь на карте Казани (рисунок 1).

Наиболее высокие самооценки здоровья (4-5 баллов, что соответствует интервалу самооценок здоровья от «хорошей» до «отличной») были даны респондентами, проживающими в следующих районах г. Казани: центр и берег р. Казанки в Ново-Савиновском районе, восточная (Ометьево) и западная (вблизи берега р. Волги) части Вахитовского района, северная и восточная части Приволжского района, а также северо- и юго-восточные части Авиастроительного района. В целом, наиболее высокие оценки здоровья наблюдаются среди

казанцев, проживающих на экологически более благоприятных территориях города (вблизи рек, лесопарковых массивов и проч.), однако это не абсолютное правило. Так, высокие показатели самооценки здоровья были получены от респондентов, проживающих в Приволжском районе недалеко от «Нэфис Косметикс» (ул. Тихорецкая, Глазунова и др.) (рисунок 1).

Наиболее низкие самооценки здоровья (1-2 балла, что соответствует интервалу самооценок здоровья от «очень плохой» до «плохой») были получены от респондентов, проживающих на пересечении Авиастроительного и Ново-Савиновского районов вдоль железной дороги (Северный вокзал, станции 795 и 797 км), в западной части Авиастроительного района (вблизи Оргсинтеза), на юго-западе Ново-Савиновского района, в юго-восточной части Кировского района (на берегу Казанки), в Дербышках и Константиновке Советского района, на севере Вахитовского района (вдоль берега р. Казанки), вблизи озера Верхний Кабан Приволжского района (рисунок 1).

Отметим, что картографическое отображение индексов отношения респондентов к ЗОЖ значительно отличается от такового относительно их самооценки здоровья. В целом оценки смещаются в отрицательную сторону. Наиболее распространенными являются территории города, жители которых демонстрируют поведение ЗОЖ в рамках интервалов от 1 до 2 и от 2 до 3, что соответствует значениям индекса отношения к ЗОЖ от «очень плохого» до «плохого» и от «плохого» до «удовлетворительного» (рисунок 2).

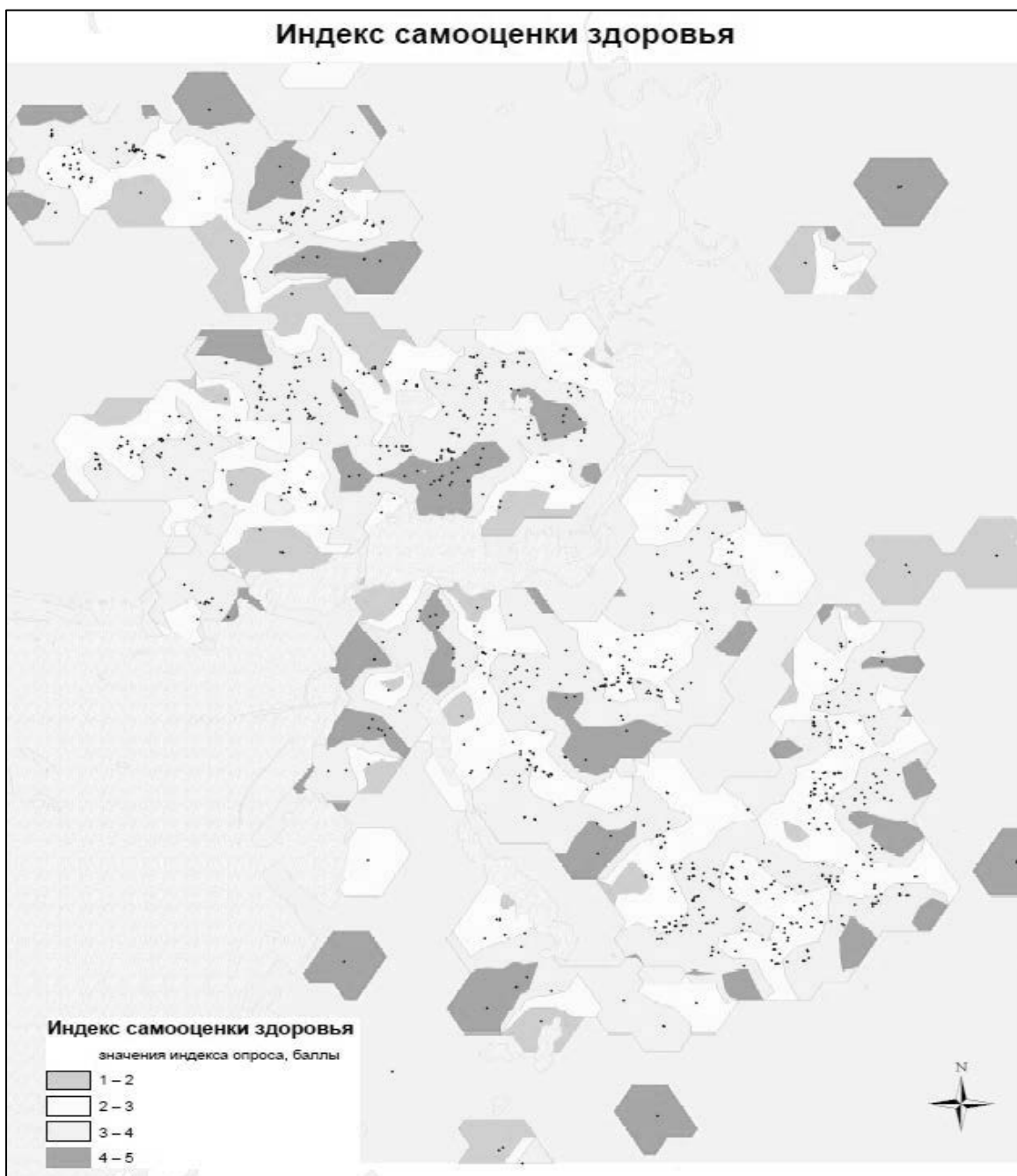


Рисунок 1. Изменение индекса самооценки здоровья казанцев в зависимости от места проживания (1 – «очень плохое», 2 – «плохое», 3 – «удовлетворительное», 4 – «хорошее», 5 – «отличное»)

Наиболее высокие значения индекса отношения к ЗОЖ (4-5 баллов, что соответствует интервалу значений индекса от «хороших» до «отличных») распространены среди респондентов, проживающих в пос. Константиновка Советского района, в южной части Приволжского и на западе Ново-Савиновского районов, в центре Вахитовского района (рисунок 2).



Рисунок 1. Изменение индекса отношения казанцев к ЗОЖ в зависимости от места проживания (1 – «очень плохое», 2 – «плохое», 3 – «удовлетворительное», 4 – «хорошее», 5 – «отличное»)

Низкие значения индекса отношения к ЗОЖ чаще всего встречаются среди населения на севере и западе Ново-Савиновского района, в центре и на востоке Авиастроительного района, в восточной и западной части Приволжского района, в южной и северной (вдоль берега Казанки) частях Вахитовского района, восточной части (на границе с Вахитовским районом) и в Азино Советского района (рисунок 2).

В целом можно отметить, что согласно самооценке респондентов, ЗОЖ не является ключевым фактором, влияющим на здоровье казанцев: на многих территориях города наблюдаются ситуации, когда респонденты, демонстрирующие низкие показатели по реализации ЗОЖ, позитивно оценивают состояние собственного здоровья (например, территория за озером Кабан Приволжского района, восточная часть и Азино Советского района, южная часть Вахитовского района, центральная и восточная части Авиастроительного района). Гораздо реже встречаются обратные ситуации, когда при высоких показателях индекса отношения к ЗОЖ наблюдаются низкие показатели индекса самооценки здоровья (например, пос. Константиновка Советского района).

Однако, анализ построенных карт показывает, что на некоторых территориях отражается зависимость самооценки здоровья от реализации ЗОЖ. Так, высокие показатели по обоим индексам наблюдаются на востоке Приволжского района, на юге Ново-Савиновского района (вдоль берега Казанки), на границе Вахитовского и Советского районов, на северных и западных окраинах Авиастроительного района; отрицательные показатели – в восточной части Авиастроительного района, на пересечении Ново-Савиновского и Авиастроительного районов, на юго-востоке Кировского района (побережье Казанки), на севере Вахитовского района (вдоль берега Казанки), в северной части Приволжского района (вблизи озера Верхний Кабан).

В заключение отметим, что основные эффекты применения метода социального картографирования в измерении показателей здоровья населения города сведены к следующим:

- 1) Изучение состояния здоровья горожан по адресам проживания отражает реальную ситуацию без привязки к административному делению города;
- 2) Визуализация полученной информации обеспечивает ее доступность и простоту восприятия для органов власти и горожан;
- 3) Обзорность картографической формы отражения информации дает возможность получить общее представление об актуальной ситуации в области самооценок горожанами состояния своего здоровья;

- 4) Субъективные методики (опросные методы) позволят рассмотреть проблему с позиции заинтересованной стороны – жителей города;
- 5) Современные информационные технологии обеспечивают инновационность конечного продукта. [4]

ЛИТЕРАТУРА

1. Барандова Т.Л. Картографирование социальных проблем города на уровне муниципального образования: гендерное измерение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pptonline.ru/slide/related/page/1/count/100/id/54107/cpages/10> (14.10.2014)
2. Вавилина Н.Д. Бедность в России как социальное явление и социальная проблема. Дис. д-р социол. наук. — М., 2000. – 484 с.
3. Зябкина И.В. Здоровье как ценность // Калинин В.К. Психология воли: сб. науч. тр. – Симферополь, 2011. – С. 117-128.
4. Носкова Е.П. Возможности применения социального картирования в исследовании городских социально-экологических проблем // Природные и социальные экосистемы : Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары : Чуваш. гос. пед. ун-т, 2014. – С. 121-124.
5. Скалабан И.А. Социальное картирование как метод анализа социально-территориального пространства // Журнал исследований социальной политики. – 2012. – том 10. – №1 – С. 61-78.

Махиянова Алина Владимировна
доктор социологических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
socavm@rambler.ru

ОБЩЕСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И МЕРЫ ПО УЛУЧШЕНИЮ (НА МАТЕРИАЛАХ ИССЛЕДОВАНИЯ В Г. КАЗАНИ)

PUBLIC SAFETY: ASSESSMENT AND MEASURES TO IMPROVE (ON MATERIALS RESEARCH IN KAZAN)

***Аннотация:** в статье представлены результаты мониторингового социологического исследования, которые демонстрируют изменения в оценках жителей столицы общественной безопасности и в отношении мер по ее улучшению.*

***Ключевые слова:** общественная безопасность, правоохранительные органы.*

***Abstract:** The article presents the results of the monitoring of sociological studies that show changes in the estimates of the capital's residents to public safety and to take measures to improve it.*

***Keywords:** public safety, law enforcement agencies.*

Социологические исследования были проведены в г. Казани в 2008 и 2014 гг. Объем выборочной совокупности в 2008 г. составил 1100 респондентов, в 2014 г. – 1000 респондентов. В обоих исследованиях применялась квотная выборка с учетом пола, возраста и района проживания респондента.

Согласно полученным данным в благоприятную сторону изменилась оценка населением уровня общественной безопасности. Если в 2008 г. только каждый пятый казанец отмечает изменения в лучшую сторону, то в 2014 г. – каждый третий (20,5 к 31,8 %). Количество считающих, что общественная безопасность

осталась на прежнем уровне, за шесть лет снизилось на 10 %, тогда как численность сторонников ухудшений изменилась незначительно (8,5 к 10,7 %). Число респондентов, затруднившихся с ответом составило 17,5 и 17 % соответственно (рис. 1).

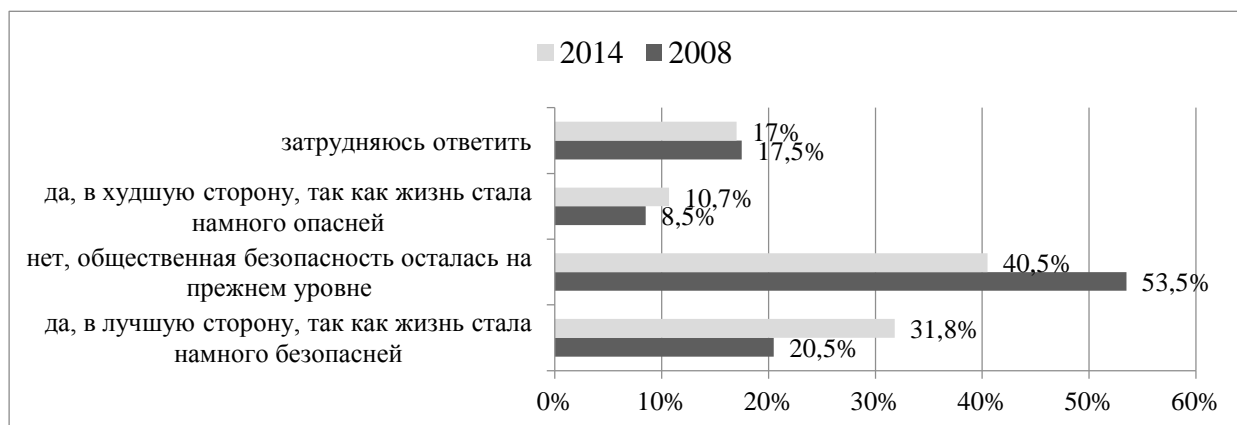


Рис. 1. Оценка общественной безопасности

Если гендерные отличия в оценке общественной безопасности отсутствуют, то возрастные имеют следующую специфику. Чем старше респондент, тем чаще он становится сторонником улучшения общественной безопасности, а чем младше – придерживается точки зрения сохранения ее на прежнем уровне (рис. 2).



Рис. 2. Оценка общественной безопасности различными возрастными группами

Некоторые проблемы, которые беспокоят жителей столицы, либо остались на прежнем уровне, либо встали более остро. В частности, проблемы роста числа правонарушений, преступлений несовершеннолетних и наркомании сохранили

степень своей актуальности (24,1 к 22,8%; 25,8 к 25,8%; 51,7 к 50,6 % соответственно). Практически в 10 раз увеличилось число тех, кого пугает угроза терроризма (2,1 к 22,4 %), в 2 раза – обеспокоенных ростом проституции (8,5 к 17,7 %) и в 3 раза – ростом количества тяжких преступлений (6,7 к 17,4 %). Среди проблем, уровень обеспокоенности которыми снизился, можно отметить алкоголизм и отсутствие безопасности на улицах (66,3 к 57,3 % и 34,5 к 21,3 % соответственно) (рис. 3).



Рис. 3. Проблемы общественной безопасности

Женщин в большей степени волнует рост числа правонарушений, в том числе совершенных несовершеннолетними, и алкоголизм. С увеличением возраста респондента происходит актуализация таких проблем как, алкоголизм, наркомания, проституция, а с уменьшением – проблемы терроризма.

Более детальный вопрос о работе правоохранительных органов выявил не столь позитивную картину. Практически в 2 раза увеличилось количество граждан, указывающих на коррупционную составляющую в их деятельности (24,7 к 53,4 %). Больше жалоб отмечается и на превышение сотрудниками правоохранительных органов их полномочий (28 к 38,6 %).

Незначительно уменьшилась численность жителей, указывающих на плохое и невнимательное отношение сотрудников к гражданам (38,4 к 32,2 %). Если сторонников точки зрения считающих, что проблемы отсутствуют, стало меньше, то численность констатирующих несоблюдение прав человека осталась на прежнем уровне (17,5 к 9,1 % и 30 к 30,2 %) (рис. 4).

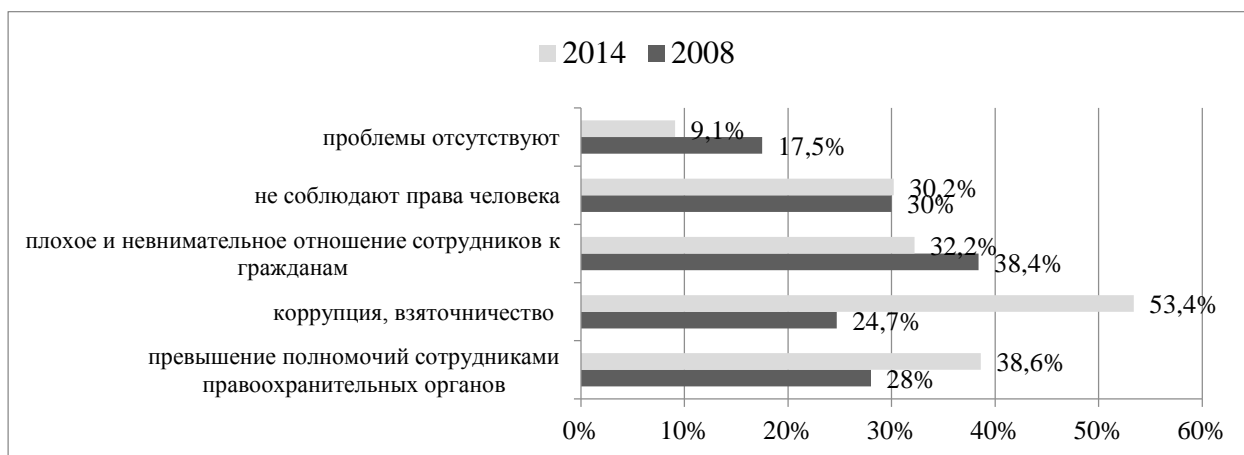


Рис. 4. Проблемы в работе сотрудников правоохранительных органов

Если мнение мужчин и женщин по данному вопросу можно назвать идентичным, то возрастные особенности явно доминируют. Во-первых, на проблему превышения полномочий сотрудниками чаще указывают младшие возрастные группы, а на плохое и невнимательное отношение – старшие.

Как в 2008 г., так и в 2014 г. среди мер по улучшению работы правоохранительных органов лидировали усиление контроля над деятельностью сотрудников правоохранительных органов, и борьба с коррупцией и взяточничеством в их рядах (54 к 64 % и 41,8 к 59,4 % соответственно).

Отличительным моментом является трехкратное уменьшение количества сторонников повышения заработной платы сотрудникам (27 к 10,1 %). Рейтинг остальных мер остался практически неизменным. Треть опрошенных говорит о необходимости роста гражданской ответственности, четверть – о повышении престижа работы в правоохранительных органах (27,2 к 29,3%; 22,6 к 20,4 % соответственно). Также меньше всего сторонников увеличения льгот сотрудникам правоохранительных органов (8,1 к 7,7 %) (рис. 5).

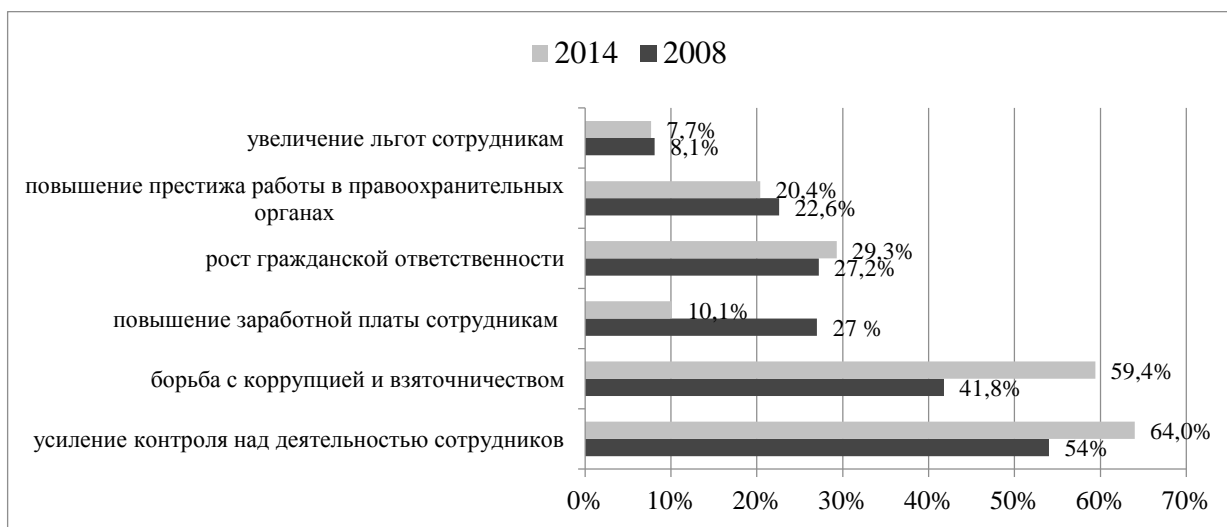


Рис. 5. Решение проблем в работе сотрудников правоохранительных органов

Таким образом, оценка жителями столицы общественной безопасности изменилась в положительную сторону, чему в значительной доле способствовали ответы респондентов старшего возраста. По степени актуальности остались на прежнем уровне такие проблемы как рост числа правонарушений, преступлений несовершеннолетних и наркомания. Существенно обострились такие проблемы как угроза терроризма, рост проституции и количества тяжких преступлений. Меньше стали беспокоить алкоголизм и отсутствие безопасности на улицах.

В работе правоохранительных органов казанцев волнует коррупционная составляющая и превышение их полномочий, старшее поколение акцент ставит на плохое и невнимательное отношение сотрудников полиции. В свою очередь, усиление контроля над деятельностью сотрудников и борьба с коррупцией и взяточничеством в их рядах выступают доминирующими мерами по оптимизации их работы.

**ПРЕИМУЩЕСТВА ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК СОЦИАЛЬНОГО
ЛИФТА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ**
**ADVANTAGES OF DUAL EDUCATION AS A SOCIAL ELEVATOR FOR
YOUTH**

***Аннотация:** В статье рассмотрены основные преимущества системы дуального образования, повышающие социальную мобильность молодежи. В качестве примера дуального образования рассмотрен опыт Германии.*

***Ключевые слова:** социальная мобильность, дуальное образование, опыт Германии, молодежь, качество образования.*

***Abstract:** The article describes the main advantages of the system of dual education, increasing social mobility of young people. As an example of dual education describes the experience of Germany.*

***Keywords:** social mobility, the dual education, experience in Germany, young people, the quality of education.*

На сегодняшний день институт образования выступает одним из наиболее распространенных каналов социальной мобильности. Теория социальной мобильности, а также классификация каналов передвижения в структуре общества подробно изучены в трудах П.А. Сорокина. Его термин «под социальной мобильностью понимается любое перемещение индивида или группы из одного социального положения в другое» [1] остается актуальным и сегодня.

В то же время, институт образования претерпевает постоянные изменения и преобразования. Классическая система образования, подразумевающая обучение в начальной, средней, а затем поступление в профессиональную или высшую

школу с последующим выпуском и трудоустройством, в различных странах имеет несколько видоизмененных разновидностей.

К числу подобных разновидностей можно отнести модель дуального образования в Германии.

Дуальное образование – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации [2]. Система дуального образования предполагает совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе.

Сформировавшаяся к настоящему времени система дуального профессионального образования в Германии выглядит следующим образом: длительность обучения в зависимости от специальности составляет от 2 лет до 3,5 лет. При замещении каждого учебного места устраивается конкурсный отбор, так как желающих гораздо больше, чем заявленных мест. Чтобы получить учебное место, все претенденты проходят развернутый тест на соответствие уровня знаний и профпригодность. С избранным претендентом предприятие заключает договор на обучение. Не каждое предприятие может обучать, оно должно обязательно иметь разрешение на осуществление образовательной деятельности, получить которое можно в Торгово-промышленной или Ремесленной палате Германии, при условии, что предприятие соответствует всем необходимым требованиям, а именно: предприятие может обучать только по тем специальностям, которые охватывают профиль его деятельности; оно должно иметь необходимое оснащение, необходимые обучающие средства (учебные программы, профессиональные журналы и литература), должно иметь достаточное количество квалифицированных мастеров, нагрузка которых позволяет курировать ученика. Эти мастера должны быть сертифицированы Торгово-промышленной или Ремесленной палатой. С этой целью они должны иметь соответствующий уровень профессиональных знаний и навыков, а также

педагогическую подготовку. Все это проверяется при сдаче специального экзамена, после чего специалист становится обучающим мастером [3].

Существуют также квоты на учеников в соответствии с количеством персонала: на каждых трех специалистов полагается один ученик. В рамках учебного процесса большая часть времени проводится на предприятии (3–4 дня в неделю), на освоение же теоретической базы отводится 1–2 дня в неделю (8–12 часов). Предприятие выплачивает учащемуся заработную плату (ученические) в размере соответственно меньшем, чем оклад дипломированного специалиста.

В большинстве случаев после окончания обучения выпускников берут на работу предприятия, в которых они проходили это обучение.

В последнее время классическая система дуального профессионального образования Германии дополняется за счет создания мест для практического образования на уровне высшей школы. Дуальное высшее образование сочетает в себе классическое высшее образование с профессиональным образованием или с практической профессиональной деятельностью на предприятии. С одной стороны, такое обучение дорого обходится предприятию, так как кроме выплат учащемуся и социальных налоговых отчислений предприятие берет на себя оплату взносов за обучение в высшей школе. Однако в Германии делается ставка на образованных практиков. Выпускники дуального высшего образования могут претендовать на замещение руководящих должностей. Дуальное высшее образование подразделяется на 3 вида [4]:

- Интегрированное в обучение объединяет в себе классическое вузовское образование с практическим профессиональным образованием по какой-либо специальности (перечень образовательных специальностей стандартизирован). По окончании выпускник получит диплом как о высшем, так и профессиональном, специальном образовании. Условием приема на данное направление является, как правило, наличие аттестата о среднем или среднем специальном образовании, а также наличие договора-согласия с каким-либо предприятием на обучение.

- Интегрированное в профессиональную деятельность: данный тип рассчитан в первую очередь на тех, кто имеет законченное профессиональное образование или многолетний опыт работы по какой-либо специальности. Перед

началом обучения заключается трехсторонний договор между вузом, обучающимся и предприятием, в котором стороны договариваются о тех днях, какие будут отданы для посещения высшей школы и какие для работы на предприятии.

- Интегрированное в практику – это тип комбинированного обучения, в рамках которого предусмотрено прохождение продолжительной практики на каком-либо предприятии.

С позиции предприятия как работодателя приводятся следующие аргументы в пользу дуального профессионального образования:

- обеспечение потребностей фирмы в квалифицированных специалистах;
- «взращивание» мотивированных и опробованных на собственном производстве работников, которые идентифицируют себя с предприятием и знают все тонкости внутрифирменных и производственных процессов;
- меньше текучки и ошибок при приеме на работу;
- отсутствие фазы адаптации (по сравнению с приемом на работу нового специалиста);
- обученные на производстве квалифицированные работники более гибкие и склонны к инновациям, а также могут легче приспособиться к быстрым изменениям;
- омоложение среднего возраста персонала фирмы;
- позитивные импульсы для организации повышения квалификации;
- повышение имиджа предприятия (учебно-производственное предприятие имеет более высокий рейтинг);
- продуктивная работа ученика;
- предприятие имеет возможность внести свой вклад в повышение шансов молодежи на успешный профессиональный старт.

Государство, в свою очередь, также заинтересовано в увеличении численности учебных мест в рамках системы дуального образования. Это связано еще и с тем, что с экономической точки зрения такое образование само себя финансирует.

В системе дуального образования молодые люди получают больше возможностей для дальнейшего трудоустройства. Следовательно, их социальная мобильность становится выше, поскольку трудоустройство в системе дуального образования практически гарантируется. Свидетельством этому является один из наиболее низких уровней безработицы среди молодежи Германии до 24 лет – 9,9 %, по данным Eurostat, 2010. [5].

Таким образом, внедрение системы дуального образования в России будет способствовать повышению социальной мобильности молодежи. Стоит отметить, что её внедрение не может быть «простым» копированием германской модели. Некоторые элементы дуального образования внедрены в Республике Татарстан Российской Федерации. К примеру, действует кластерный подход при подготовке специалистов авиапромышленности. Между Казанским авиационно-техническим колледжем им. П.В. Дементьева, Казанским национальным исследовательским техническим университетом (КНИТУ-КАИ) и Производственным объединением «КАПО им. Горбунова» заключено соглашение о подготовке кадров, которое подразумевает включение в образовательную программу обязательных практических занятий непосредственно на производстве. Стоит отметить, что 23 июля 2014 г. КНИТУ-КАИ приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 780 присвоен статус Федеральной инновационной площадки для реализации системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» [6].

Система дуального образования способствует более раннему овладению молодыми людьми профессионально необходимых компетенций и навыков, следовательно, повышает и качество образования в целом [7]. Практическое применение полученных теоретических знаний способствует росту интереса молодежи работать по специальности. Следовательно, закончив обучение в вузе, студенты с большим личным интересом и практически более «ценные» продолжают работу на месте прохождения практики. Данные выводы позволяют сказать, что модель дуального образования способствует существенному росту социальной мобильности молодежи.

ЛИТЕРАТУРА:

1. П. Сорокин. Социальная стратификация и мобильность. // Питирим Сорокин. «Человек. Цивилизация. Общество». (Серия «Мыслители XX века»). М., 1992. 543 с.
2. http://www.akvobr.ru/opyt_dualnogo_obuchenia.html.
3. http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/training/dyальноe_obuchen.html.
4. С.В. Соловьева Дуальная система профессионального образования в Германии. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2013 г., 178 с.
5. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>
6. http://fip.kpmo.ru/res_ru/0_hfile_930_1.pdf
7. А.М. Нагимова Качество образования как важнейшее составляющее качества жизни населения региона. Казань: Изд-во КГУ, 2005. 239 с.

К ВОПРОСУ О ВЗАИМООТНОШЕНИИ ХРИСТИАНСТВА И НАУКИ
BY THE ISSUE OF RELATIONS BETWEEN CHRISTIANITY AND SCIENCE

***Аннотация:** В статье рассматриваются некоторые аспекты взаимоотношения религии, в частности христианства, и науки. Отмечается, что христианство не противоречит науке. Это показывается на основе высказываний ученых, материалов социологических исследований, анализа христианских первоисточников и иных документов.*

***Ключевые слова:** религия, христианство, наука*

***Abstract:** This article discusses some aspects of the relationship of religion, particularly Christianity and science. Notes that Christianity does not contradict science. This is shown on the basis of statements of scientists, materials of sociological research, analysis, primary sources of Christian and other documents.*

***Keywords:** religion, Christianity, science*

Некоторые ученые считают, что религия и наука несовместимы, что они противоречат друг другу. Например, в одном из популярных учебников советского времени, 1962 г. издания, утверждается: «Реакционная роль религии проявляется... в том, что она глубоко враждебна науке, научному мировоззрению... Наука и религия непримиримы» [2]. Но это утверждение не верно. Христианство не противоречит науке. Необходимо понимать, что христианство и наука – это две разные сферы познания, у них разные цели, задачи и методы, и противопоставлять их нет никакого смысла [14]. Еще Ф. Бэкон, общепризнанный отец современного научного метода, считал, что Бог открыл себя в двух великих Книгах – Книге Природы и Книге Слова Божьего - Библии

[6]. В своей знаменитой работе «О достоинстве и приумножении наук» Ф. Бэкон писал: «... ни один человек... не должен думать или утверждать, что человек может зайти слишком глубоко в своем исследовании или в изучении книги слова Божия или книги творений Божиих, богословия или философии; но пусть люди больше стремятся к бесконечному совершенствованию или успехам в том или в другом». Эта цитата была использована Чарльзом Дарвином в качестве эпиграфа к книге «Происхождение видов путем естественного отбора» [7]. Отечественный ученый Э.А. Капитонов говорит, что «Многие социологи являются людьми верующими и разделяют убеждение, что все существующее является частью опыта: индивидуального для конечных вещей и божественного для мира в целом. Достигнутые ими научные результаты свидетельствуют о том, что между религиозным мировоззрением и наукой нет конфликта...» [8]. Социолог Э. Гидденс в одной из своих работ приводит результаты исследования, показывающие, что образованность человека и вера в сверхъестественные существа вполне совместимы. Он описывает события 21 сентября 1995 г.: «Когда божества в некоторых святых индуистских храмах Индии якобы пили молоко, поднесенное им их почитателями... было подсчитано, что несколько миллионов людей собирались на улицах перед храмами... Результаты опроса [в Бомбее] опровергли ожидание многих ученых, считавших, что реакция людей на указанный феномен будет зависеть от социального происхождения, образования и культурных пристрастий. Тот факт, что значительная часть образованных индийцев, жителей городов верила в чудо, продемонстрировал... как много людей в наши дни в Индии – особенно в городских регионах – сочетают в своей повседневной жизни установки и мнения, свидетельствующие об их религиозных чувствах, и одновременно - откровенный прагматизм и рационализм» [3]. На определенные вопросы, которые находятся вне сферы компетентности науки, отвечает религия. Например, на самый главный вопрос человека о смысле его жизни ни одна наука не может ответить, а отвечает только религия [5].

Доказательством того, что религия и наука вполне совмещаются, является существование верующих в Бога ученых. Сама наука создавалась глубоко верующими людьми, такими как Н. Коперник, И. Кеплер, Г. Галилей, Г.В.

Лейбниц, И. Ньютон, Р. Бойль, Б. Паскаль и др. [1, 6, 9, 10, 13]. Да и в современном мире много ученых, вполне совмещающих веру в Бога и свою научную деятельность.

Также бытует такое мнение, что постепенно развиваясь, наука в итоге вытеснит религиозное мировоззрение, или мнение о том, что наука доказала, что Бога нет. Все эти утверждения не научны, и противоречат ряду фактов. Известный социолог Дж. Масионис пишет: «Поскольку религия касается идей и истин, превышающих пределы повседневного опыта, ни социология, ни какая-либо другая научная дисциплина не способны ни подтвердить, ни опровергнуть религиозные доктрины» [12]. Открытия ученых не опровергают христианское учение. Более того, в Библии мы находим некоторые взгляды на мир, которые стали научными положениями лишь впоследствии. Например, что земля круглая, и находится в невесомости, а не стоит на китах и черепахах, уже было известно библейским авторам, жившим до Рождества Христова. «Он [Бог – М.С.] распростер север над пустотою, **повесил землю ни на чем**» (Иов 26:7). В Притчах Соломона мудрость говорит: «Я родилась, когда еще не существовали бездны... когда Он [Бог – М.С.] уготовлял небеса, я была там. Когда Он проводил **круговую черту по лицу бездны**... тогда я была при Нем художницею, и была радостью всякий день, веселясь пред лицом Его во все время, веселясь **на земном кругу** Его (Пр. 8:25-31). В книге пророка Исаии находим такие слова: «Он [Бог] есть тот, Который восседает над **кругом земли**» (Ис. 40:22). [Выделено мной – М.С.]

Наверное, никто из современных ученых всерьез не утверждает, что создатель христианского учения и объект поклонения верующих, - Иисус Христос, - это вымышленная личность. Это мнение несколько устарело. Оно было популярно в советское время, и то, утверждалось лишь одной из исторических школ. Например, Ем. Ярославский, возглавлявший Союз воинствующих безбожников СССР, писал: «... на самом деле Иисус Христос никогда не существовал» [17]. Другая же советская историческая школа признавала, что Христос – реальная историческая личность. В доказательство этой точки зрения свидетельствуют множество древних авторов: Иосиф Флавий [15], Тацит [Анналы

XV.44], Лукиан [11], Плиний Младший [Письма X.96] и др. Поэтому нет особой нужды останавливаться на этом вопросе подробно.

Интересны результаты социологического исследования, проведенного отечественными учеными А.З. Гильмановым и И.С. Мавляутдиновым в Республике Татарстан. Населению был задан вопрос: «Как влияет религия (ваша вера) на развитие научного прогресса, новых технологий в нашем обществе?», и предложены такие варианты ответов: «положительно», «скорее положительно», «скорее отрицательно», «отрицательно», «не влияет». Только 8 % опрошенных выбрали ответ «скорее отрицательно» и 3 % «отрицательно» [4]. Это говорит о том, что 89 % человек подтверждает вышеизложенный нами тезис, что религия не противоречит научному прогрессу [4].

Итак, утверждение, что религия враждебна науке, противоречит множеству фактов. Нет никаких оснований для конфликта между христианством и наукой. Более того, необходимо дружественное взаимодействие науки и религии. Как верно отметил А. Эйнштейн: «...Наука без религии хрома, религия без науки слепа» [16]. Христианство способно наполнить науку нравственным компонентом. Она может сдерживать науку от разрушительных влияний на общество, приводящим к войнам, преступлениям и иным социальным катастрофам. Например, учеными был открыт атом, и впоследствии мы стали пользоваться атомными электростанциями, что существенно облегчило нашу жизнь. Но в то же время учеными была создана атомная бомба, могущая уничтожить человечество. Поэтому очень важна духовность ученых, и наука должна развиваться без отрыва от религиозной морали.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Алексеев П.В., Панин А.В. Философия: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С.45.
2. Афанасьев В. Г. Основы философских знаний. Популярный учебник. М., Соцэкгиз, 1962. – 400 с.
3. Гидденс Э. Социология. М.: Едиториал УРСС. 2005. – С. 461-462.

4. Гильманов А.З. Мавляутдинов И.С. Ислам в Республике Татарстан: практика межконфессионального мира и консолидации общества. Набережные Челны. 2010. - 170 с.
5. Гильманов А.З. Соловьев М.М. Социальные функции религии в современном обществе // Научные труды Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан. Выпуск 6. – Казань: Издательство «Артифакт», 2013. - С.206-210.
6. Гудинг Д., Леннокс Д. Мировоззрение: Для чего мы живем и каково наше место в мире. Пер. с англ. / Под общ.ред. Т.В. Барчуновой. - Ярославль: ТФ «Норд». 2001. - С.32.
7. Дарвин Ч. Происхождение видов путем естественного отбора. СПб: Наука. 1991. – 539 с.
8. Капитонов Э.А. История и теория социологии. М. 2000. - 368 с.
9. Кураев А. Дары и анафемы. URL.: http://azbyka.ru/hristianstvo/sut/Kuraev_Dary_06b-all.shtml, свободный (дата обращения: 16.02.2014)
10. Кураев А. Неамериканский миссионер. URL.: <http://lib.eparhia-saratov.ru/books/10k/kuraev/missioner/1.html>, свободный (дата обращения: 10.03.2014)
11. Лукиан. О смерти Перегринна // Избранное. Перевод Н. Баранова. М. 1987. – С.143-144.
12. Масионис Дж. Социология. Питер. 2004. – С.615-616.
13. Мень А. История религии: в поисках пути, истины и жизни. М. 2005. – С. 11-13.
14. Общие проблемы философии науки/Под общ.ред. канд. филос. наук, доц. Л.Ф. Гайнуллиной. – Казань: Познание, 2008. – 100 с.
15. Флавий И. Иудейские древности. Т.2. М. 1996 г. – С.218-219.
16. Эйнштейн А. Наука и религия. URL.: http://scepsis.net/library/id_147.html, свободный (дата обращения: 13.03.2014)
17. Ярославский Е. Как рождаются, живут и умирают боги и богини // Е. Ярославский. О религии. М.: Гос. изд. полит. лит-ры. 1957. – С.366.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ

VALUE ORIENTATIONS OF YOUNG PEOPLE IN THE MODERN SOCIETY: FACTOR ANALYSIS

***Аннотация:** в статье представлен анализ понятия «ценностные ориентации молодежи». Выделены различные социокультурные факторы, определяющие формирование ценностей молодежи, и, с помощью экспертного опроса, определена их роль в этом процессе.*

***Ключевые слова:** ценностные ориентации, молодежь, социокультурная среда, факторный анализ.*

***Abstract:** the article presents the analysis of the concept of "value orientations of young people." There are different socio-cultural determinants of youth values. By means of an expert survey is determined by their role in this process.*

***Keywords:** value orientation, youth, socio-cultural environment, factor analysis.*

Ценностные ориентации, согласно классическому определению У.Томаса и Ф.Знанецкого, – это социальные установки личности («социальный аттитюд»), регулирующие ее поведение [2]. Ценностные ориентации молодежи – особый предмет изучения, так как они находятся в процессе формирования. На молодую личность непрерывно влияет окружающая социокультурная среда. В связи с этим важно понять, из каких факторов и компонентов складывается это влияние и, соответственно, формированию каких ценностей способствует.

Общество, социальный мир разделяют на четыре важнейших сферы: социальную, общественно-политическую, экономическую (материальную) и

духовную сферы жизнедеятельности. Мы выделили в рамках данных сфер те социальные институты, которые, по нашему мнению, оказывают большое влияние на ориентации молодежи (рис.1). Они и были определены как факторы формирования ценностных ориентаций молодежи. Среди факторов биосоциальной сферы это семья, друзья и здоровье; в экономической (материальной) сфере - деньги, работа и карьера; в духовной сфере - образование, религия и свобода; и среди общественно-политических факторов - «родина», «власть» и «молодежные субкультуры».

Рисунок 1. Ценностные ориентации молодежи



Для оценки значения различных социальных факторов в формировании молодежных ценностей нами был проведен экспертный опрос. В нем приняли участие государственные и муниципальные служащие, имеющие опыт работы в области молодежной политики, руководители молодежных организаций и учреждений, молодые активисты и общественники, социологи, специалисты по изучению госуправления. Ниже представлены результаты опроса (таб.1).

Вопрос: Нужно отметить с помощью рангов степень влияния различных социальных факторов на формирование ценностей современной молодежи. Самому значимому фактору присваивается ранг 1, второму по значимости – 2 и т.д. по мере уменьшения влияния.

Таблица 1. Социокультурные факторы формирования ценностных ориентаций молодежи

Фактор	Место	Количество рангов
семья	1	55
друзья	2	82
здоровье	3	84
образование	4	93
карьера	5	105
деньги	6	107
работа	7	109
свобода	8	156
вера (религия)	9	160
субкультура	10	168
родина (национальность)	11	171
власть (государство)	12	188

Главные факторы ценностных ориентаций молодежи, по мнению экспертов, - семья, здоровье, образование. Наименьшее влияние оказывает государство в лице своих органов власти. Также слабую роль играют такие факторы, как «свобода», «религия», «родина», «субкультура».

Примечательно, что, по мнению экспертов, стремление к карьере и получению дохода ценностно ориентирует молодежь сильнее, чем стремление к занятию того или иного рода деятельностью.

Социальным индикатором ценностей в обществе всегда служит протестное поведение. Когда над тем, что дорого человеку и составляет смысл его жизни, нависает некая угроза, это мотивирует каким-то образом проявить свой страх и недовольство.

Обратим внимание на причины, которые, по мнению участников экспертного опроса, потенциально могут поднять волну протестов среди молодежи (таб.2).

Таблица 2. Потенциальные причины протестного поведения молодежи

Возможные причины неудовлетворенности и социальных протестов молодежи	Тип причины
Безработица	<i>экономические</i>
Крайняя степень бедности и голод	
Отсутствие средств для учебы и, как следствие, нормального функционирования в обществе	
Отсутствие возможностей для профессионального и карьерного роста	
Отсутствие доходов	
Проблемы трудоустройства	
Низкая заработная плата	
Отсутствие жилья	
Высокая плата за образование	
Преобладание платных социальных услуг над бесплатными	
Отсутствие трудового, патриотического и военно-патриотического, нравственного, социально-политического воспитания в образовательных системах, на рабочих местах, в обществе в целом (отсутствие государственной программы и политики идеологического воспитания)	<i>политические</i>
Политика "двойных стандартов"	
Коррупция	
Лоббизм	
Клановость	
Бюрократизм	
Неэффективность политической власти	
Невнимание к потребностям молодежи со стороны власти	
Отсутствие инвестиционных вливаний в социальную сферу	
Антинациональная внешняя политика	
Отсутствие или слабость социальных гарантий	<i>духовно-культурные</i>
Отсутствие механизмов поддержки молодежных инициатив	
Ограничение свободы (выбора, принятия решений)	
Низкий уровень образования	<i>социальные</i>
Воздействие СМИ	
Социальное неравенство и неравноправие	
Межнациональные конфликты	
Влияние субкультуры	

Из анализа следует, что наибольшее количество причин, которые могут вызвать социальные молодежные протесты, имеют экономический характер. Это не противоречит иерархии молодежных ценностей, где верхние места занимают ориентации на благополучную личную и семейную жизнь, успешную карьеру, финансовую независимость.

Также среди причин потенциального протеста большое количество проблем, связанных с функционированием политической власти. Государство несет ответственность перед гражданами и, в частности, перед молодежью. Как

пишет доктор социологических наук А.М. Нагимова, «под эффективностью государственного управления можно понимать результат управления (точнее «вмешательства» в ключевые процессы), который предполагает изменение формы, свойств, характера условий, обеспечивающих формирование, наращивание и реализацию потенциала личности, домашнего хозяйства, бизнеса, отнесенное к затратам на его достижение» [1].

Однако, один из постулатов демократического государства - это взаимная ответственность государства и личности. Граждане, в ответ на нарушения их прав, политическое или экономическое неблагополучие в стране, выражают свою неудовлетворенность с помощью пассивных или активных форм гражданского протеста. А как теоретически государство может регулировать, например, отношение граждан к проводимым реформам, мотивировать людей на активное социальное сотрудничество и солидарность, гражданскую организацию? Ответ на этот вопрос лежит в ценностной плоскости, зависит от установок и приоритетов, которыми руководствуются члены общества.

В представленной таблице перечислены ценности, которые, по мнению экспертов, необходимо воспитывать у молодежи в целях дальнейшего укрепления и модернизации государства (таб.3).

Таблица 3. Роль молодежных ценностей в развитии государства

Ценность	Место	Количество рангов*
семья	1	45
здоровье	2	62
образование	3	63
родина	4	101
работа	5	103
свобода	6	117
вера (религия)	7	118
карьера	8	119
друзья	9	119
деньги	10	147
власть	11	182

* Измерение производилось ранговым способом, наиболее значимой ценности присваивался ранг 1, следующей по значимости – 2 и так далее.

Данное распределение отличается от рейтинга факторов, влияющих на ценностные ориентации современной молодежи. Особенно отличается положение таких факторов, как «друзья» (9-е место вместо 2-го), «родина» (4-е место вместо 11-го), «деньги» (10-е место вместо 6-го).

Ценности молодежи, приоритетные для дальнейшего развития и модернизации государства - в нашем случае это семья, здоровье, образование, родина, работа - следует рассматривать как «точки опоры» в проектировании молодежной политики, направленной на качественные социальные и экономические улучшения.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Нагимова А.М. Социологический анализ качества жизни населения: региональный аспект. – Казань: Казанский гос.ун-т, 2010. – 307 с.
2. Никифорова Н.И. Ценностные ориентации населения монопромышленного города (на примере г. Нижнекамска Республики Татарстан). – Казань: Школа, 2009. – 128 с.
3. Липатова Т.Н. Роль ценностных ориентаций населения в формировании и развитии духовного потенциала региона (на материалах Республики Татарстан). – Казань: Казан. ун-т, 2012. – 150 с.
4. Шереги Ф.Э. Политические установки студентов российских вузов // Социс. – 2013. – С.63-78.

Нагимова Айсылу Мирзарифовна
доктор социологических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
доцент кафедры общего менеджмента
Казанского (Приволжского) Федерального университета

Халитова Гульнара Равильевна
магистр программы «Корпоративное управление»
Казанского (Приволжского) Федерального университета

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ ТРОМПЕНААРСА-ТЁРНЕРА В УПРАВЛЕНИИ ВНУТРЕННИМ ИМИДЖЕМ КОРПОРАЦИИ

USING THE TROMPENAARS-TURNER MODEL IN MANAGING THE INTERNAL CORPORATE COMMUNICATION

Аннотация: *В статье рассматриваются проблемы управления внутренним имиджем корпорации и влияния корпоративной культуры на формирование внутреннего имиджа компании путем применения модели Тромпенаарса-Тёрнера на основе авторских эмпирических исследований.*

Ключевые слова: *имидж, внутренний имидж компании, факторы формирования имиджа, корпоративная культура, модели корпоративной культуры.*

Abstract: *Based on author's empirical research, the article examines the issues of using the Trompenaars-Turner model in managing the internal corporate communication and the impact of organizational culture on formation of the internal corporate communication.*

Keywords: *image, corporate communication, factors forming corporate image, organizational culture, models of organizational culture.*

В современном мире в условиях жесткой конкуренции вопрос управления имиджем играет важную роль в повышении эффективности функционирования

корпорации. Ежедневно, действующие и вновь созданные организации сталкиваются с рядом проблем, одной из которых является возросший риск потери деловой репутации. Перед лицом таких проблем руководящие работники отводят значительную часть времени вопросам повышения имиджа своей корпорации. Эффективное управление данным фактором играет значительную роль в обеспечении повышения эффективности работы предприятия, расширения клиентской базы и сокращении рисков снижения деловой репутации, в связи с чем, руководство принимает решение о совершенствовании корпоративного имиджа.

Управляя имиджем корпорации необходимо иметь четкие представления о структуре и особенностях формирования имиджа в сознании индивидов. Предприятия могут ориентироваться только на внешний имидж, тем самым лишая себя мобильности и возможности влиять на позиционирование компании в отрасли, в связи с чем все большее количество корпораций стремятся максимизировать положительный эффект от управления своим внутренним имиджем.

Актуальность проблемы также обусловлена тем, что корпоративная культура, как фактор внутреннего имиджа, является определенным резервом корпорации, и от того, насколько тщательно сформирован имидж хозяйствующего субъекта будет зависеть не только повышение привлекательности и снижение риска потери деловой репутации, но и повышение стоимости компании в целом.

В условиях жесткой конкуренции, обостряющей проблему выбора товаров и услуг, одним из способов выжить на рынке для производителей является выстраивание гибких маркетинговых коммуникаций и формирование соответствующего образа, что стало толчком к актуализации проблемы имиджа. Рассмотрению данной проблемы посвящены работы множества ученых как в нашей стране, так и за рубежом[1;5]. На наш взгляд, имидж организации представляет собой стихийно или искусственно созданный образ в сознании коллектива и клиентов, аккумулирующий в себе значительный объем информации

о деятельности, структуре, отличительных особенностях организации, имеющей свой отличительный стиль функционирования и развития.

Существуют различные классификации видов имиджа фирмы, но каждая из них включает такие подвиды, как внешний и внутренний имидж. Зачастую, вновь созданные предприятия уделяют значительную часть времени вопросам формирования внешнего имиджа, в то время как крупные, динамично развивающиеся корпорации ориентируются еще и на внутренние аспекты имиджа.

На сегодняшний день воздействие значимых социально-экономических общественных преобразований, произошедших за последнее время, повлекло возрастание актуальности исследования организационной культуры как в нашей стране, так и за рубежом. В системе корпоративного управления в России, ориентированной на формирование положительного представления о компании у акционеров и других стейкхолдеров, корпоративная культура представляет собой систему ценностей, оказывающей влияние как на деловую репутацию, так и на стоимость капитала в целом. В этих условиях особое значение приобретает вопрос функционирования эффективной корпоративной культуры. Корпоративная культура представляет собой принятые в конкретной организации представления, ценности, убеждения, нормы и правила, способствующие объединению коллектива в единое целое. На сегодняшний день существует широкий пласт работ, отражающих классификацию моделей корпоративной культуры. В нашей работе мы основывались на модели, предложенной в 1998 г. Ф. Тромпернаарсом и Ч.Хэмптэдэм-Тернером. В основу моделирования ими было положено рассмотрение различных деловых культур на основании таких параметров организации, как:

- степень централизации управления и дистанция;
- степень формализации управленческих функций;
- целевая направленность деятельности.

Авторы выделили четыре типа корпоративной управленческой культуры, получившие образные названия: «Семья», «Управляемая ракета», «Инкубатор» и «Эйфелева башня».

Нами проведено эмпирическое исследование с применением метода анкетного опроса, целью которого было выявление влияния корпоративной культуры на формирование внутреннего имиджа компании на примере нефтяной компании ОАО «Негуснефть». Исследование проводилось на основе применения метода анкетного опроса, в котором участвовало 320 человек из числа менеджмента компании.

Теснота связи между двумя и более признаками измеряется с помощью коэффициентов взаимной сопряженности, рассчитываемых на основе критерия Пирсона χ^2 , рассчитываемого по формуле:

$$\chi^2 = \sum_j \sum_i f_{ij}^2 / f_{ij} - N \quad (1)$$

Он позволяет судить о случайности (или неслучайности) распределения в таблицах взаимной сопряженности, а, следовательно, и об отсутствии или наличии зависимости между признаками группировки в таблице. Чтобы воспользоваться критерием Пирсона χ^2 , в таблице взаимной сопряженности наряду с эмпирическими частотами записывают теоретические частоты, рассчитываемые исходя из предположения, что распределение внутри таблицы случайно и, следовательно, зависимость между признаками группировки отсутствует.

Так, в нашем примере в итоговой строке число ответов "да" 297 из 352, их доля составляет 84%, а доля ответов нет – 16%. Следовательно, теоретические частоты в первой строке для ответов "да" 84% от 32, т.е. $0,84 \cdot 32 = 27$, а для отрицательных ответов – $0,16 \cdot 32 = 5$. Так как итоговые значения по строкам одинаковые (все опрашиваемые ответили на вопросы, выбрав один из двух вариантов ответа), результаты занесем в таблицу в скобках (Табл.1).

Табл. 1 Анализ взаимосвязи факторов корпоративной культуры и внутреннего имиджа компании

Факторы корпоративной культуры	Влияет ли на внутренний имидж		Итого
	да	нет	
Известность фирмы	250(270)	70(50)	320
Финансовая стабильность компании	300(270)	20(50)	320
Материальное стимулирование	310(270)	10(50)	320
Нематериальная мотивация	220(270)	100(50)	320
Коммуникационная политика	200(270)	120(50)	320
Обучение (тренинги и семинары)	240(270)	80(50)	320
Стиль управления	290(270)	30(50)	320
Корпоративные системы оповещения	260(270)	60(50)	320
Оснащенное рабочее место	290(270)	30(50)	320
Благоприятные условия труда	290(270)	30(50)	320
Итого	2650	550	3200

Теснота связи между двумя и более признаками измеряется с помощью коэффициентов взаимной сопряженности, рассчитываемых на основе критерия Пирсона χ^2 , рассчитываемого по формуле:

$$\chi^2 = \sum_j \sum_i f_{ij}^2 / f_{ij} - N \quad (2)$$

Он позволяет судить о случайности (или не случайности) распределения в таблицах взаимной сопряженности, а, следовательно, и об отсутствии или наличии зависимости между признаками группировки в таблице. Чтобы воспользоваться критерием Пирсона χ^2 , в таблице взаимной сопряженности наряду с эмпирическими частотами записывают теоретические частоты, рассчитываемые исходя из предположения, что распределение внутри таблицы случайно и, следовательно, зависимость между признаками группировки отсутствует.

Для определения тесноты связи между факторами организационной культурой и формированием внутреннего имиджа были рассчитаны для каждого фактора (Таб.2).

Табл. 2 Оценка тесноты связи между факторами корпоративной культуры и внутренним имиджем компании

Факторы корпоративной культуры	Кп
Известность фирмы	0,82
Финансовая стабильность компании	0,88
Материальное стимулирование	0,87
Нематериальная мотивация	0,71
Коммуникационная политика	0,63
Обучение (тренинги и семинары)	0,78
Стиль управления	0,85
Корпоративные системы оповещения	0,81
Оснащенность рабочего места	0,85
Благоприятные условия труда	0,85

За счет того, что теоретические частоты для каждого анализируемого фактора по положительным ответам одинаковые, значение коэффициента Пирсона на подтверждение тесноты связи будет зависеть от величины эмпирических частот. Следовательно, самую тесную связь формирование внутреннего имиджа компании имеет с фактором финансовой стабильности компании. Практически аналогичная частота связи отмечается с показателем «материальное стимулирование». Такие факторы как «стиль управления», «оснащенность рабочего места» и «благоприятные условия труда» имеют с исследуемым показателем тесноту связи 0,85. Наименьшую тесноту связи из представленных факторов имеют «обучение, тренинги» (0,78) «нематериальная мотивация» (0,71) и «коммуникационная политика компании» (0,63). Так как теснота связи между данными факторами не является достаточно тесной, при дальнейшем проведении исследования их можно не учитывать. Следует при этом отметить, что при большем количестве респондентов теснота связи, возможно, будет значимее. Вместе с тем, отсутствие ответа на вопрос о взаимосвязи факторов и анализируемого показателя также повлечет количественное изменение тесноты связи.

В связи с этим, мы предположили, что чем выше доля удовлетворенности трудом, тем эффективнее действующее корпоративное управление.

Для выявления наличия предложенной зависимости необходимо проследить динамику изменения доли удовлетворенных трудом при наличии или отсутствии критериев, влияющих на корпоративную культуру. В качестве критериев были выбраны факторы, отраженные в моделях культур Фомса Тромпернааса и Хэмптэда - Тернера, а именно: степень формализации управленческих функций, централизации управления и целенаправленность функционирования компании.

В результате проведения анкетного опроса в целях выявления доли, удовлетворенных основными компонентами корпоративной культуры организации были получены результаты, отраженные в таблице (Табл.3).

Таблица 3- Оценка доли удовлетворенности основными компонентами корпоративной культуры среди сотрудников компании по модели Тромпернааса-Тёрнера

Факторы корпоративной культуры	Оценка	Доля удовлетворенности трудом
<i>Степень централизации управления</i>		
высокая	213	66,50%
низкая	107	33,50%
<i>Степень формализации управленческих функций</i>		
высокая	264	82,50%
низкая	56	17,50%
<i>Целевая направленность компании</i>		
Ориентация на личность	103	32,20%
Ориентация на решение задач и достижение целей	217	67,80%

Таким образом, выявлено, что в ОАО «Негуснефть», согласно классификации Тромпернаарса и Хэмптэда-Тернера, существует корпоративная культура типа «Эйфелева Башня». Характеризуя данную модель, следует отметить высокую степень централизации управления и формализации управленческих задач. Целевой направленностью организации с данным видом корпоративной культуры является ориентир на достижение целей и выполнение стоящих перед компанией задач.

Результаты, полученные путем проведения социологического опроса,

выявили, что наиболее сильное влияние на формирование внутреннего имиджа компании оказывают финансовая устойчивость компании и материальное стимулирование; стиль управления, благоприятные условия труда и оснащенное рабочее место, а также корпоративные коммуникации и известность фирмы (Рис.1).



Рис. 1. Зависимость внутреннего имиджа компании от факторов корпоративной культуры

Таким образом, на основе анализа теоретических материалов и результатов социологического исследования, было выявлено, что повышение финансовых показателей и разработка эффективной системы материального стимулирования трудовой деятельности, как элементы внутреннего имиджа компании, повлечет повышение результативности функционирования любого хозяйствующего субъекта, что подтверждает взаимосвязь внутреннего имиджа компании и эффективности ее корпоративного управления.

Таким образом, можно предположить, что уделяя должное внимание вопросам формирования внутреннего имиджа, в первую очередь, необходимо обратить внимание проблеме совершенствования действующей корпоративной

культуры. В ходе проведенного исследования нами были выявлены факторы организационной культуры, оказывающие наибольшее воздействие на представление персонала о компании. Улучшение данных показателей будет способствовать не только росту внутренней привлекательности корпорации, но и положительно скажется на результатах ее функционирования, что, в свою очередь, является показателем эффективной работы системы корпоративного управления.

Подводя итог всему вышеизложенному, следует отметить, что непрерывное совершенствование внутреннего имиджа компании является основой развития и финансовой стабильности любой организации, поэтому задача каждого руководителя заключается в стремлении улучшить представление о компании в глазах ее сотрудников и, тем самым, вывести свою организацию на новый, более качественный уровень развития.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Блинов А. О. Имидж корпорации как фактор ее конкурентоспособности [Электронный ресурс]//Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - №4. Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2003/4/1094.html>;
2. Джи Б. Имидж фирмы: планирование, формирование, продвижение. - СПб: Питер, 2000. – 224 с.
3. Доблаев В.Л. Внутренний корпоративный имидж. – М.: ИКФ "ЭКМОС", 2002. – с. 120.
4. Ковальчук А.С. Основы имиджологии и делового общения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 219 с.
5. Шкардун В. Д., Ахтямов Т. М. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия//Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. - №3. – с. 68-77.

**ФАКТОРЫ РИСКА ЗАРАЖЕНИЯ ВИЧ-ИНФЕКЦИЕЙ СРЕДИ
УЛИЧНЫХ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ (НА МАТЕРИАЛАХ Г. КАЗАНИ)**

**RISK FACTORS FOR HIV INFECTION AMONG STREET CHILDREN
AND ADOLESCENTS (ON MATERIALS OF KAZAN)**

***Аннотация:** Данная публикация представляет собой результат исследования социально-демографических характеристик и факторов риска заражения ВИЧ-инфекцией в группе уличных детей и подростков 15-18 лет в г. Казани.*

***Ключевые слова:** ВИЧ-инфекция, группа риска, уличные подростки, репродуктивное здоровье.*

***Abstract:** This publication is the result of research on the socio-demographic characteristics and risk factors of HIV infection in a group of street children and adolescents 15-18 years in Kazan.*

***Keywords:** HIV infection, risk group, street adolescents, reproductive health.*

ВИЧ-инфекция была обозначена в 1981 году Центром по контролю за заболеваниями США и в течение 2–3-х лет эти короткие слова были мало кому известны. А к концу 2002 года смертельная болезнь поразила около 42 млн. человек во всем мире. 7000 молодых людей в возрасте от 10 до 24 лет заражаются ВИЧ-инфекцией каждый день, каждую минуту — 6 молодых людей в возрасте до 25 лет.

На период с 1987 года по 01.02.2012 года на территории РТ всего выявлено 14043 случая ВИЧ-инфекции (371,6 на 100 тыс. нас.) (по РФ 444,0 на 100 тыс. нас.) из них 13199 впервые среди населения РТ, 844 - прибыли из других регионов с установленным диагнозом ВИЧ – инфекция [1].

На долю молодежи приходится приблизительно половина случаев заражения ВИЧ в мире. В Российской Федерации, по данным Федерального

центра по профилактике и борьбе со СПИДом, на 31 декабря 2010 г. было официально зарегистрировано 589,6 тысяч случаев ВИЧ-инфекции, при этом более 50% ВИЧ-инфицированных — это люди моложе 30 лет [2].

Подростки, периодически или постоянно живущие на улице, известные как «уличные дети», составляют группу, наиболее подверженную риску заражения ВИЧ. Уличные подростки – это неоднородная по своему составу социальная группа, которая включает как беспризорных, так и безнадзорных несовершеннолетних. Согласно определению Детского Фонда ООН (ЮНИСЕФ), термином «уличные дети» называют несовершеннолетних, которые постоянно живут вне дома, семьи или интернатного учреждения, а также тех, которые сохраняют связь с семьей, но большую часть времени проводят на улице. Уличные подростки в борьбе за выживание часто объединяются в группировки, в составе которых они пытаются заработать деньги, выполняя неквалифицированную работу или занимаясь попрошайничеством, употребляют наркотики и алкоголь, вступают в незащищенные половые связи и практикуют другие виды рискованного поведения. Такой образ жизни создает угрозу для их здоровья и ведет к многочисленным неблагоприятным последствиям, включая ВИЧ/СПИД.

Цель данного исследования, проведенного в феврале – мае 2011 года, состояла в изучении социально-демографических и поведенческих факторов, влияющих на заражение ВИЧ-инфекцией, в группе уличных подростков восьми регионов России, в том числе в г. Казани. Дополнительные задачи данного исследования заключались в том, чтобы определить уровень знаний целевой группы о ВИЧ-инфекции, доступность различных видов помощи для уличных подростков, а также уровень информированности о том, где эту помощь можно получить. Исследование в г. Казани проводилось в период с февраля по май 2011 г. при участии Службы помощи уличным детям и подросткам «Камчатка» Комплексного центра социального обслуживания детей и молодежи «Доверие» (далее Служба «Камчатка»), которое включало в себя два этапа: определение мест

пребывания уличных подростков и непосредственное проведение интервью с ними, по разработанному протоколу исследования организацией «Врачи детям».

Для построения выборки Служба «Кам4атка», провела комплексное картирование всех существующих и предполагаемых мест пребывания уличных детей и подростков, которое продолжалось в течение двух месяцев до начала исследования. Таким образом, площадки для исследования в г. Казани определились следующим образом: было отобрано 8 площадок, все из которых находятся на улице и являются открытыми, т.е. располагающиеся на улице, общедоступные, места случайного сбора уличных детей и подростков (станции метро, открытые рынки, парки, территории вокруг торговых центров)

Аутрич-работники устанавливали контакт со всеми уличными подростками и определяли их соответствие критериям включения в исследование (возрастная группа 15–19 лет, нахождение на улице без родителя, постоянное или периодическое проживание на улице, проживание вне семьи, самоидентификация с «уличной тусовкой», нерегулярное посещение или непосещение школы). Личные данные подростков (ФИО и дата рождения) фиксировались в отдельной форме строгой отчетности, по всем остальным документам исследования участник проходил под кодовым номером, таким образом, соблюдалась конфиденциальность данных. Участники исследования получали буклеты с информацией о профилактике ВИЧ и других ИППП, вредных последствиях употребления наркотиков и доступных услугах в г. Казани, презервативы, а также подарки (чаще всего набор из санитарно-гигиенических средств или продуктов питания) за участие. Подростки, отвечающие критериям включения, в присутствии свидетеля давали интервьюеру устное информированное согласие на участие в исследовании, после чего отвечали на вопросы структурированного опросника. После интервью всем подросткам предлагалось небольшое консультирование по вопросам, связанным с профилактикой ВИЧ и снижением личного риска заражения.

85% опрошенных составили мальчики, 15% - девочки, что подтверждает гипотезу о большей принадлежности к «уличности» лиц мужского пола. 90%

респондентов являются коренными жителями Казани, остальные прибыли из районов РТ и других регионов России и стран СНГ. Все респонденты на момент опроса проживали на постоянном месте жительства в городе Казани.

В учебной деятельности заняты 80% подростков, 73% из которых посещают учебное заведение каждый день или почти каждый день; 24% посещают, но периодически пропускают учебу длительное время; 3% не посещают последние несколько месяцев или до одного года, 2% не посещают от 1 до 2 лет. В трудовой деятельности заняты 22% подростка, 4% из которых имеют постоянную занятость, что объясняется отсутствием документов и постоянного места жительства у подростков, которые вынуждены искать различные места для работы и ночлега.

24% подростка воспитываются одним из кровных родителей, а проживают с одним из родителей 12% респондентов, что подтверждает гипотезу о распространенности неполных семей среди заявленной целевой группы. Большинство подростков проживают в отдельной квартире (82%), однако 2% отметили проживание в местах непригодных для проживания. Постоянно ночуют дома лишь 45% подростков, остальные отметили не проживание в доме от нескольких раз в месяц (29%) до нескольких раз в неделю (18%), что объясняет стаж «уличности» подростков более трех лет 37%, от 1-2 лет – 12%, 2-3 года – 15%. Из наиболее часто выделяемых причин – желание обрести личную свободу и независимость (55%), неформальное общение с друзьями (33%), семья в ТЖС (14%), конфликты с родителями (9%). При этом 10% подростков жили в приюте и 5% имели опыт пребывания в интернате или детском доме.

Среди опрошенных, 78% респондентов курят, 40% подростков злоупотребляют алкоголем; при этом первый опыт потребления приходится в большинстве на подростковый возраст (25%). 20% подростков употребляют неинъекционные наркотики, в большинстве из которых представлена марихуана (70%), ингаллянты (20%), пласт, спайс (15%), галлюциногены и амфетамин (10%). Преимущественный путь приобретения наркотиков через друзей (70%).

Сексуально активными являются 48% подростков; 19% из которых за последний год имели более 6 сексуальных партнеров, а у 10% - от 11-20

партнеров. 10% подростков нерегулярно используют презервативы при этом у 2% подростков ранее были диагностированы ИППП.

Резюмируя вышеизложенные данные можно сделать вывод, что уличные дети и подростки входят в группу, социальная безопасность которых подвергается достаточному риску.

Рассмотрев все сферы жизни детей и подростков, мы увидели, что почти в каждой из них имеется причина, по которой они уходят на улицу (факторы давления и преимущества). К первым можно отнести: неполные семьи, малообеспеченность семей, зависимость родителей, насилие со стороны родителей. К факторам преимущества: желание личной свободы, независимости, влияние сверстников, которые втягивают ребят в занятие той или иной деятельности и организацию свободного досуга на улице во всех ее «красках».

Ранняя зависимость от психоактивных веществ, курение, алкоголь, наркотики, все это, безусловно вред здоровью и жизни детей и подростков. При этом, мы увидели, что применение наркотиков инъекционным путем в рассматриваемой выборке не встретилась, что свидетельствует об общей тенденции к переходу на не инъекционные наркотики, которые подросткам кажутся менее опасными.

Ранние эпизоды половой жизни и беспорядочные половые контакты, редкое использование средств защиты увеличивает риск заражения инфекциями и заболеваниями, передающимся половым путем. Если говорить об осведомленности подростков о путях передачи ВИЧ-инфекции среди опрошенных респондентов, то мы видим, что их знания не так уж и велики. Респонденты не отрицают факт заражения при укусе комара (40%), при использовании общей посуды с ВИЧ-инфицированным (55%), при поцелуе (42%), что в свою очередь обуславливает необходимость проведения профилактических и разъяснительных бесед среди заявленной целевой группы о мерах безопасного поведения и средствах защиты

Подводя итоги по результатам исследования, рекомендациями по улучшению положения может выступить следующее:

1. В рамках работы с семьей подростка со стороны социально-психологических учреждений необходимо:

- вырабатывать и внедрять в работу инновационные методики и технологии в работе с семьей, которые будут активизировать ее собственные ресурсы, снижать потребительские ориентации и общую пассивность родителей, с повышением их компетентности, направленные на преодоление неблагополучия в детско-родительских отношениях, физического и психологического насилия в семьях, конфликтов, уклонения родителей от обязанностей по воспитанию детей.

2. В рамках профилактики ранней зависимости у детей и подростков:

- проведение профилактических тренингов и лекций с детьми, с демонстрацией независимых форм поведения и эффективного использования своего свободного времени (например, занятия в спортивных комплексах города)

- формирование у детей ответственного отношения к своему репродуктивному здоровью посредством организации тематических лекций в школах,

- повышение информированности об услугах города, куда можно обратиться за медико-социальной, психолого-педагогической, организационно-досуговой помощью.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Республиканский центр Министерства здравоохранения по Республике Татарстан по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями, статистика: Режим доступа:

<http://www.infospid.ru/index.php?cat=e>, свободный

2. Батлук Ю.В. Исследование факторов риска заражения ВИЧ-инфекцией среди уличных детей и подростков в восьми регионах России СПб.: Врачи детям, 2011. 32 с.

Мавлюдов Альберт Асхадович
кандидат философских наук, доцент, зав. аспирантурой
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
mavlyudov_albert@mail.ru

**ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОРГАНОВ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

**THE PROBLEM OF RELATIONS OF BODIES OF STATE POWER OF
CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION AND BODIES
OF LOCAL SELF-GOVERNMENT**

***Аннотация:** В статье рассматривается проблема взаимоотношения государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, раскрывается природа и сущность муниципальной власти. Анализируются различные модели местного самоуправления, проводится мысль, что муниципальная власть является разновидностью публичной власти, вместе с тем отличается ее специфика.*

***Ключевые слова:** Государственная власть, муниципальная власть, местное самоуправление, субъект управления, полномочия органов власти, сфера деятельности органов власти.*

***Abstract:** the article deals with the problem of the relationship of State power of the constituent entities of the Russian Federation and bodies of local self-government, revealed the nature and essence of the municipal authorities. Examines the various models of local government, argues that the municipal authority is a kind of public authority, however, is its specificity.*

***Keywords:** public power, municipal authority, local government, entity management authorities, the scope of activities of the authorities.*

Действующим законодательством органы местного самоуправления выведены из системы государственного управления. Тем не менее, они тесно взаимодействуют с государственными управленческими структурами. Еще дореволюционный исследователь В.П. Безобразов отмечал: «самоуправление не может быть иначе рассматриваемо, как в совокупности с общим организмом всего государственного механизма управления, в состав которого оно входит, как органическая часть единого целого».[1] Государственная власть, как отмечается в правовой теории, будучи разновидностью публичной власти, осуществляется непосредственно самим государством, делегирована или санкционирована им, т.е. проводится от его имени по уполномочию и при его поддержке. Характерной чертой государственной власти является возможность государственного принуждения.

Муниципальная власть имеет ряд признаков, присущих государственной власти это: структурная обособленность местного самоуправления как общеобязательного института, с положением которого не может не считаться население территории, в пределах которого оно осуществляется. В литературе к таким признакам относят: наличие специфического обособленного аппарата, осуществляющего муниципальную власть; непрерывность во времени, универсальность, всеобщность; основанность на законах и иных нормативных актах; осуществление власти на определенной территории по отношению ко всем лицам, находящимся на ней; возможность использования средств законно институированного насилия: установление и сбор налогов: самостоятельное формирование бюджета. [2]

Следует отметить, что конституционно-правовой механизм взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления должен располагать такими правовыми средствами, которые, с одной стороны, позволяли бы населению самостоятельно определить пути, формы, способы перехода к местному самоуправлению, включая организационно-правовую структуру, исходя из специфики территории, а также степени готовности взять на себя ответственность за решение вопросов местного значения, с другой стороны - не препятствовали государству решать общенациональные задачи, так как

«нацеленность» местного самоуправления лишь на обеспечение интересов местных сообществ в отрыве от региональных и федеральных, может привести к развитию центробежных процессов в стране, развалу единого экономического и социально-политического пространства.

Можно выделить три основных подхода к местному самоуправлению. Первый подход заключается в том, что рассматривает местное самоуправление как низовое звено государственной власти. Второй - признает за ним полную самостоятельность, независимость от государственной власти. Третий рассматривает местное самоуправление как государственную и негосударственную власть одновременно. Мы исходим из того, что муниципальная власть является одним из видов публичной власти наряду с государственной. Вместе с тем, муниципальная власть отличается от государственной по следующим параметрам:

1. территориальной ограниченностью;
2. более широким спектром форм непосредственного участия населения в управлении своими территориями;
3. системой принуждения;
4. законодательным ограничением прав местной власти со стороны государства;
5. подконтрольностью государству реализации передаваемых местной власти государственных полномочий;
6. преобладанием в сфере полномочий местного самоуправления хозяйственных функций.

Государственная власть и местное самоуправление являются равноправными субъектами управления и не находятся в отношении властного подчинения. С другой стороны, установление форм и принципов осуществления местного самоуправления находится в зависимости от воли государства, органы государственной власти несут определенную ответственность за существование и развитие местного самоуправления.

До недавнего времени взаимоотношения органов государственной власти и органов местного самоуправления строились на основе административного метода, что означало:

1) прямое воздействие на управляемый объект с помощью установления его прав и обязанностей, индивидуализированных команд управления;

2) односторонний выбор органом управления способа решения стоящей задачи или конкретного варианта поведения, однозначное решение соответствующей ситуации, имеющее обязательную юридическую силу для исполнителя;

3) безусловную обязательность распоряжений и указаний, невыполнение которых может повлечь за собой не только административную, дисциплинарную, но и материальную и даже уголовную ответственность. [3]

В США, Великобритании и других англосаксонских странах существует принцип «позитивного регулирования» деятельности местных органов; объем полномочий последних устанавливается путем подробного перечисления их прав и обязанностей. Это означает, что местные органы вправе совершать лишь те действия, которые непосредственно предусмотрены законом. В странах континентальной модели местного самоуправления существует принцип «негативного регулирования», согласно которому местные органы власти могут осуществлять все действия, прямо не запрещенные законом. Объем и содержание полномочий местных органов власти фактически устанавливаются после законодательного определения свободным пространством после законодательного определения сферы исключительной компетенции органов государственной власти. Подобную компетенцию местного самоуправления называют «остаточной компетенцией».

В континентальных странах, где четко не определяется природа местного самоуправления и государственной власти, а даже допускается исполнение органами местного самоуправления функций территориальных представительств государственных органов, нет необходимости в исчерпывающем определении полномочий местных органов. Распределение компетенций между государством и муниципальными сообществами здесь довольно подвижно, так как государство в

любой момент может расширить сферу своей исключительной компетенции путем изменения общенационального законодательства.

Во Франции существуют многочисленные формы контроля за деятельностью органов местного самоуправления.

Контроль ограничивается двумя основными принципами. Во-первых, не существует контроля без упоминания о нем в законе. Во-вторых, надзор осуществляется под контролем судьи. Совокупность данных принципов ведет к достижению сложного равновесия между двумя тенденциями - тенденцией к демократизации, к местной автономии и тенденции к контролю и централизации. [4]

В англосаксонской модели местного самоуправления гораздо сложнее пересмотреть распределение компетенции между государством и самоуправлением на местах. Нормы муниципальных хартий и уставов, устанавливающие сферу компетенции местных органов, не являются простой производной от соответствующих норм общенационального законодательства. Они приобретают самостоятельную юридическую силу и, следовательно, не подлежат автоматическому изменению вслед за изменениями общенационального законодательства. Конечно, надзорная деятельность государственной власти в отношении местного самоуправления объективно неизбежна. Европейская хартия о местном самоуправлении в ст.8.п.2 декларирует, что «административный контроль может включать также контроль вышестоящих органов власти за надлежащим выполнением органами местного самоуправления делегированных им полномочий».

В Германии (Бавария и др. земли) от имени государства в отношении совета общин в качестве контролирующего органа выступает выборный бургомистр. Он вправе приостанавливать исполнение решений совета, если он их находит противоправными и добиваться соответствующего решения инстанций, надзирающей за их правомерностью. В Дании в каждом округе существует комитет, контролирующей муниципалитеты. Комитет может отменить решение местных органов власти (самоуправления) либо по собственной инициативе, либо по просьбе граждан, либо по требованию меньшинства членов совета, если

окажется, что решение это не соответствует законодательству как по форме, так и по содержанию. [5]

В этой связи вполне определенно нельзя продолжать игнорировать в законодательстве современное местное самоуправление как государственно-общественный институт, являющийся таковым по своей природе. Местное самоуправление, как составная часть единой публичной власти, является децентрализованным и организационно обособленным институтом государственного механизма, выступающим в качестве административной организации по обеспечению жизнедеятельности населения муниципального образования в соответствии с государственными социальными стандартами и общим политическим курсом органов государственной власти...». [6]

Подобный подход характерен и для западных исследователей. Р. Граверт, говоря о месте органов местного самоуправления в Германии, отмечает, что «они, скорее, являются частью единого целого, чем независимыми территориальными единицами, и возможность что-либо предпринять на местном уровне больше зависит от общей ситуации в государстве, чем от специфических местных обстоятельств». [7] Логическим продолжением такого мнения является точка зрения, согласно которой не следует противопоставлять такие понятия как «местное самоуправление» и «местное государственное управление», «местное представительное управление» и «местное непредставительное учреждение», поскольку все они входят в более широкое понятие «местное управление». [8]

В настоящее время существует необходимость в детальном определении сфер деятельности органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления. Для выполнения своих функций они должны обладать необходимой компетенцией.

Итак, одной из серьёзных проблем в области местного самоуправления, требующий теоретического осмысления и практического значения, является проблема взаимоотношений органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Совершенно очевидно, что решение этой задачи предполагает совместные усилия, как Федерального центра, так и субъектов Федерации, В этом смысле весьма

перспективным направлением является разграничение полномочий и предметов ведения между органами государственной власти субъекта РФ и органами власти местного самоуправления.

ЛИТЕРАТУРА

1. В.П. Безобразов. Государство и общество. Управление, самоуправление и судебная власть. Спб., 1883. С.1.
2. С.С. Шугрина. Муниципальное право. М., 1998. С.16.
3. Г.В. Атаманчук. Государственное управление: проблема методологии правового исследования. М., 1975. С.37.
4. Г. Брэбан. Французское административное право. М., 1988. С.99.
5. Н.Г. Мачульская. Аналитический обзор российских и зарубежных моделей местного самоуправления. Новосибирск, 1996. С.15.
6. Государство и право. 1999, №9. С.14.
7. Р. Граверт. Финансовая автономия органов местного самоуправления в ФРГ/ Государство и право. 1992, №10.
8. H.F. Alderfer. Local government in developing countries. N.I, 1994. P. 177.

Нагимова Айсылу Мирзарифовна
доктор социологических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан,
доцент кафедры общего менеджмента
Казанского (Приволжского) Федерального университета

Мифтахетдинова Зульфия Хафизовна
аспирантка
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
mif-zulfiya@yandex.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД

PROFESSIONAL COMPETENCE OF MUNICIPAL EMPLOYEES. METHODICAL APPROACH

***Аннотация:** Анализируется методический подход к определению компетентности муниципального служащего, рассмотрена взаимосвязь между уровнем профессиональной компетентности местных чиновников и качеством жизни населения.*

***Ключевые слова:** муниципальный служащий, профессиональная компетентность, знания, умения, навыки, эффективность, социальная активность, профессионализм, управленческая функция.*

***Abstract:** Analysis methodology approaches to definition of competence of the municipal employee. Described the relationship between the level of competence of local officials and the quality of life of the population.*

***Keywords:** municipal employee, professional competence, knowledge, skills, efficiency, social activities, professional, managerial function.*

Профессиональная компетентность - это необходимая совокупность управленческих, экономических, политологических, этических, социально-психологических знаний и умений муниципального служащего, включающая его способность творчески мыслить, готовность пойти на риск и брать на себя ответственность, умение предвидеть результаты своей деятельности и критически

оценить их последствия, грамотно владеть инновационными управленческими технологиями в условиях рыночных отношений, на основе всесторонней образованности и практического профессионального опыта посредством реализации универсальных и специфических компетенций.

При рассмотрении профессиональной компетентности местных чиновников, важное значение приобретает применение актуальных и уместных методов оценки профессиональной компетентности муниципальных служащих. В учебной литературе выделяются несколько методов оценки, которые могут быть сгруппированы следующим образом [2]:

1. Качественные методы. Данный метод имеет описательный характер и определяет качества муниципального служащего без учета их количественного выражения. К наиболее распространенным методам, используемым в международной практике, могут быть отнесены методы, приведенные ниже:

- Метод оценки результатов деятельности. Оценке подвергается не наиболее значимые аспекты деятельности сотрудника, а вся проделанная сотрудником работа за определенный период времени.

- Метод групповой дискуссии. Беседа руководителей или экспертов с работниками относительно их деятельности.

- Метод «глубинного интервью» (key informant interview). Метод представляет собой интервью руководителя с сотрудником.

- Групповые фокусированные интервью.

- Прямое наблюдение.

- Мини-опросы.

- Деловые игры.

- Метод экзамена.

2. Количественные методы оценки. Данная группа методов позволяет определить уровень деловых качеств муниципального служащего с достаточной степенью объективности. В данную группу входят следующие методы:

- Система квалификации по порядку, или метод рангового порядка.

Сущность метода: группа руководителей, руководствуясь определенными критериями оценки, располагает оцениваемых служащих по порядку – от самого

лучшего до самого худшего. Итоговая оценка получается посредством суммирования порядковых номеров, полученных работников за выполнение поставленных руководством задач.

- Метод заданной балльной оценки, заключающийся в присвоении заранее определенных баллов за каждое достижение работника с последующим определением его общего делового уровня в виде набранных очков.
- Метод свободной балльной оценки предполагает присвоение руководителем или экспертом определенного количества баллов в соответствии с качествами работника. Из суммы баллов складывается общая оценка работника.
- Система графического профиля предполагает изображение каждого из деловых качеств сотрудника (в баллах) в виде точек на графике.

После рассмотрения существующих методов оценки профессиональной компетентности муниципальных служащих, и с учетом того, что под профессиональной компетентностью понимается совокупность таких базовых факторов компетентности муниципального служащего, как знания, навыки, умения и опыт, можно привести следующую формулу оценки:

$$ПК_{МС} = \max(\sum Z + \sum Y + \sum H + \sum O,$$

где $ПК_{МС}$ – профессиональная компетентность муниципальных служащих;

$\sum Z$ (знания) – комплекс теоретических научных познаний и сведений, а также осведомленность в установленной сфере деятельности, «достоверные, истинные представления о чем-либо[4]».

Это критерии, которые необходимы для надлежащего исполнения своей работы с целью достижения положительных результатов в профессиональной служебной деятельности.

$\sum Y$ (умения) – способность к выполнению установленной работы, применив полученные знания, «сознательное владение каким-либо приемом деятельности [1]». Характер и содержание знаний о выполняемой работе обуславливает качество умения. К ним относятся оперативность в работе, способность к всестороннему анализу ситуации, способность правильно расставить акценты в проблемах, способность находить конструктивное верное решение проблем.

Σ У (навыки) – закрепившиеся в ходе неоднократного использования знаний и умений способности к эффективному выполнению определенной работы. «Действие, доведенное до автоматизма; формируется путем многократного повторения [3]».

Σ У (опыт) – это свойство, которое сформировалось при обучении и практике.

Помимо указанных ранее методов оценки профессиональной компетентности муниципальных служащих, также можно выделить некоторые индикаторы, выступающие показателем уровня компетентности муниципальных служащих. К числу таковых могут быть, к примеру, отнесен уровень жизни населения, так как от уровня профессиональной компетентности чиновников муниципальной службы зависит, в целом, имидж института местного самоуправления и уровень качества жизни населения, в частности. Именно потребности местного населения определяют главную цель каждой социально-экономической системы, и системы местного самоуправления, в том числе. В число целей таких систем должна входить работа над повышением уровня и качества жизни населения.

В рамках проводимого анализа показатель качества жизни населения будем рассматривать как:

$$КЖН = \sum \text{ФСП} + \sum \text{ИОП}$$

КЖН – качество жизни населения;

ФСП – фиксированные статистические показатели (включая уровень жизни);

ИОП – индивидуально-оценочные показатели.

К числу фиксированных официально статистических показателей целесообразно включить данные, предоставляемые органами государственной статистики РФ. К числу индивидуально-оценочных показателей отнесены результаты социологических исследований по выявлению общественного мнения о качестве жизни населения.

Качество жизни – это не статичный показатель, он не содержит фиксированной совокупности индикаторов, и, поэтому, в процессе

совершенствования структуры термина или изменения его объема, отдельные индикаторы могут либо добавляться, либо сокращаться. Данный показатель может закрепить не только индивидуальную оценку определенного процесса или явления, но и эмоциональное состояние человека.

Итак, для оценки профессиональной компетентности муниципальных чиновников можно применить как количественные, так и качественные методы. Для более детального анализа применим описанный в данной статье метод оценки, учитывающий, помимо основных факторов (умения, навыки и опыт), также и такой индикатор как уровень жизни населения. Целесообразность применения данного метода основывается на том, что уровень жизни населения и уровень профессиональной компетентности муниципальных служащих тесно взаимосвязаны между собой, так как основной целью муниципальной деятельности является удовлетворение потребностей человека, а, следовательно, и улучшение качества его жизни. В данной связи, качество жизни населения может выступать как критерий оценки профессиональной компетентности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бабанский, Ю.К. Рациональная организация учебной деятельности / Ю.К. Бабанский. — М.: Знание, 1981. — 96с. — (Новое в жизни, науке, технике. Сер. «Педагогика и психология»; № 3). С.7.
2. Воронина Л.И. Эффективность и результативность государственных и муниципальных служащих. Методы оценки. // Менеджмент в государственных структурах: Альманах. – Москва. – 2010. – 47-65.
3. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. — М.: И; М.: Издательский центр «Академия», 2000. С.58.
4. Энциклопедический фонд России // [Электронный ресурс] -. Режим доступа: <http://www.russika.ru/ef.php?s=3715>, свободный (дата обращения: 14.10.2014)

Шакирова Алиса Фиргатовна
аспирантка и научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
Alisa.Shakirova@tatar.ru

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНОВ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

**CRITERIA FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF SOCIAL
PROTECTION OF POPULATION**

***Аннотация :** Социальная защита - важнейшая функция государства по обеспечению основных социальных прав и гарантий человеку, в первую очередь, в области уровня жизни. Определение критериев эффективности социальной защиты имеет важное значение как для научной, так и для практической сферы, так как критерий оценки эффективности характеризует не только уровень цивилизации социального государства, но и умение предвидеть и предотвращать опасные для жизни и здоровья людей последствия, вносимых в природу антропогенных изменений.*

***Ключевые слова:** социальная защита, эффективность социальной защиты, критерии оценки эффективности*

***Abstract:** Social protection - the most important function of the state to provide basic social rights and guarantees person, especially in the first place in the standard of living. Definition of performance criteria of social protection is important for both scientific and practical for. Since the criterion for evaluating, the effectiveness characterizes only on the level of civilization of the welfare state, but also the ability to anticipate and prevent dangerous to life and health consequences to be made to the nature of man-made changes.*

***Keywords:** social protection, the effectiveness of social protection, the criteria for evaluating the effectiveness*

Социальная защита является неотъемлемой частью любого социального государства. Одной из функций социальной защиты является обеспечение основными социальными правами и гарантиями человека, особенно и, в первую очередь, в области повышения уровня и качества жизни. Каждый вид деятельности предполагает оценку качества выполненных действий, в том числе и социальная защита. В связи с этим есть необходимость говорить об измерении (не)эффективности социальной защиты. Чтобы определить, насколько эффективно или неэффективно работает социальная защита необходимо рассмотреть критерии оценки эффективности социальной защиты.

Критерий – это инструмент, с помощью которого оценивается результативность социальной работы, мерило оценки ее эффективности.

Критерии эффективности социальной защиты, во-первых, призваны стать выражением действенности всех видов, форм и методов социальной работы. Во-вторых, они должны показать, насколько продуктивна деятельность органов, учреждений, социальных служб. В-третьих, критерии и показатели должны отражать степень действенности руководства и управления всем процессом социальной работы с населением и отдельными людьми, которые находятся в трудной жизненной ситуации.

Общие критерии эффективности социальной защиты служат для оценки ее эффективности в целом, которая помогает оценить эффективность территориальной (региональной) социальной защиты или отдельного (районного) учреждения социальной защиты. А специфические критерии оценки способствуют выявить эффективность отдельных видов социальных услуг, предоставляемых различным категориям населения.

Особенностью социальной защиты является то, что она непосредственно взаимодействует с клиентами различных категорий. В связи с этим, необходимо обозначить принципы, на которых основывается эффективность социальной работы с клиентом:

- 1) умение точно выявить проблему клиента;
- 2) умения выявить причины, способствовавшие возникновению проблемы, а также анализ факторов, препятствующих или благоприятных решению проблемы;

- 3) вероятность разрешения проблемы;
- 4) определение плана работ;
- 5) вовлечение клиента в разрешение проблемы;
- 6) оценка изменений, достигнутых в положении клиента [1].

Индикаторы социальной работы должны носить комплексный характер, то есть критерии могут содержать *количественные* и *качественные* показатели.

С одной стороны, это конечно же нормативно - правовые показатели, те нормы которые прописаны в ГОСТах Российской Федерации и регламентах, с другой – система показателей, способствующих определению состояния клиента до оказания социальных услуг и после. Поэтому эффективность социальной работы может определяться на основе как общих, так и специфических критериев, причем общие служат для оценки ее эффективности в целом, а специфические – для оценки конкретных форм и методов социальной работы, деятельности социальных работников и учреждений, социальных служб.

Критерии оценки эффективности организаций социального обслуживания [2]:

- 1) исходя из специфики клиентов способность организации предоставлять определённый набор социальных услуг, соответствующего качества;
- 2) востребованность социальных услуг на рынке;
- 3) удовлетворение – выгода, получаемая как сотрудниками службы, так и клиентами;
- 4) способность организации реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- 5) развитие – способность организации работать в течение длительного периода времени.

Существуют следующие методы оценки эффективности, которые принимаются зарубежными практиками и исследуются отечественными исследователями [3]:

– *метаанализ, который подразумевает систематический отбор показателей с последующим измерением их результативности, а не только статистические показатели;*

– *оценка клинической результативности* (или *практической результативности, практического улучшения*) - подразумевает измерение влияния оказанных услуг на жизнедеятельность клиента. Предполагается получение показателей перед статистическими данными, для отражения результатов оказанных услуг, у клинических же показателей нет точных критериев, что затрудняет их использование.

Метод одиночного объекта, разработанный профессиональными социальными работниками. Данный метод основан на специфической связи между результатами социальной работы и личными характеристиками клиента (возраст, острота проблемы, мотивация самого клиента).

Метод одиночного объекта («одиночного клиента») дает возможность оценить не только конечный, но и промежуточный результат, так как позволяет клиенту высказывать свое мнение в ходе медико-социальной реабилитации и, тем самым, дает возможность коррекции плана работы с клиентом. Этот метод позволяет накапливать базовую информацию, проверять достоверность данных, стандартизированных средств, дающих возможность быстрее оценивать эффективность использования статистического метода, метаанализа и др.

Не стоит забывать о количественном анализе, который помогает измерять количество клиентов, количество оказанных услуг, количество востребованности услуг и т.д.

Для оценки эффективности социальной защиты используются и другие методы: *метод измерений, комплексного подхода*. Не следует забывать о *гносеологических* (эксперимент, анализ, синтез и др.) и *аксиологических* (аксиология – исследование природы ценностей) критериях эффективности социальной работы.

Параметрический метод оценки эффективности социальной защиты предполагает сопоставление двух ключевых параметров: описания состояния клиента «В ходе» и на «Выходе».

Метод факторов эффективности и неэффективности социальной защиты может применяться как своеобразная оценка профессионализма, деловитости руководителей соответствующей структуры в системе социальной защиты

населения. Данный метод направлен на решение практически значимых проблем, входящих в перечень «факторов неэффективности» [4].

Методы практического определения эффективности социальной защиты включают в себя [3]:

- статистический анализ;
- сравнительный анализ;
- социально-демографический анализ динамики смертности и рождаемости, изменения уровня и качества жизни;
- целенаправленное наблюдение за изменениями в жизнедеятельности клиента в результате проводимой с ним работы;
- социологические исследования, выявляющие мнение клиентов о результативности социальной работы;
- математическое моделирование.

Критерии оценки эффективности социальной защиты в Республике Татарстан включает 4 уровня:

1. Внешний контроль, осуществляемый полномочными органами
2. Внутренний контроль министерства
3. Стандартизация и нормотворческая деятельность
4. Общественный контроль, осуществляемый посредством деятельности наблюдательных и попечительских советов учреждений.

К сожалению, возможности внутреннего контроля ограничены существующей штатной численностью и большой сетью подведомственных учреждений.

Подводя итоги можно сказать, что социальная защита является неотъемлемой частью жизни населения и от ее эффективности зависит не только удовлетворённость, но качество жизни населения в целом. Как показал проведенный анализ на сегодняшний день существуют критерии оценки эффективности социальной защиты, однако не изученным остается вопрос, насколько полно принимаются на практике эти критерии при оценке эффективности деятельности социальной защиты, и насколько они показывают реальную действительность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Топчий Л.В. Кадры социальных служб России. Т. 20 / Сер. Энциклопедия социального образования / Под общей редакцией В.И. Жукова. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2000. – С. 134.

2. Максимова М.Н. Экономический механизм ресурсобеспечения системы социального обслуживания: Монография. – Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 2006. – С. 217.

3. Пантелеева Т.С. Экономические основы социальной работы: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений // Т.С. Пантелеева. – М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2007. – С. 144.

4. Социальная работа: учеб. пособие / под ред. Н.Ф. Басова. – М.: «Дашков и К°», 2009. – С. 48.

Хайруллин Рауль Рафаэлевич
кандидат социологических наук, старший научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
rh-ghost@narod.ru

ДИНАМИКА РЕПРОДУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

DYNAMICS OF REPRODUCTIVE BEHAVIOR: THE REGIONAL ASPECT

***Аннотация:** В статье на основе ряда авторских эмпирических исследований рассматривается сущность и содержание репродуктивного поведения населения республики, его структура и показатели, социально-демографические ценности и приоритеты отдельных социально-демографических и гендерных групп, факторы, влияющие на репродуктивное поведение населения региона.*

***Ключевые слова:** программа демографического развития, репродуктивное поведение, социально-демографические ценности, рождаемость, семейный статус, репродуктивные установки.*

***Abstract:** In this article, on the basis of several numbers of empirical author's studies, the essence and content of the reproductive behavior of the population of the republic is shown, also represented its structure and performance, socio-demographic values and priorities of individual socio-demographic and gender groups, factors affecting reproductive behavior of the population of the region.*

***Keywords:** demographic development program, reproductive behavior, socio-demographic values, fertility, marital status, reproductive attitudes.*

Репродуктивное поведение населения в современных отечественных условиях взаимодействует с большим количеством разнонаправленных и противоречивых экономических, политических, социальных, культурных процессов. Для выявления его базовых детерминант необходима систематическая

диагностика методами конкретно - социологических исследований его содержания и структуры, учитывающая особенности мотивации отдельных социально - демографических групп и специфику региона, мнение населения о реализации целевых программ демографического развития.

В работе автор опирается на ряд исследований, проведенных проф. Хайруллиной Ю.Р. [2] и к.социол.н. Хайруллиным Р.Р. [1] в 1990- 2010 гг., которые позволяют проанализировать динамику формирования репродуктивных установок, факторов влияния на репродуктивное поведение различных социально- демографических групп.

Согласно результатам исследования (1997 г.) семейный статус современной личности четко выражен. Большинство респондентов живут в семье, состоящей из трех или четырех человек. В семье, состоящей из двух, трех человек больше живут в Республике Татарстан и Ульяновской области; из четырех - больше в Чувашской Республике, из пяти и более - в Республике Татарстан. Большинство семей имеют одного ребенка. Двоих - больше в Чувашской Республике, как и больше многодетных.

Если сравнить эти данные с предпочитаемой респондентами моделью семьи, ведущей единое хозяйство, то повсеместно выделяют нуклеарную (дети, родители); несколько поколений больше всего допускают в Ульяновской области; а в Республике Татарстан "больше" сторонников неполной семьи. Таким образом, в Республике Татарстан наблюдается расхождение между желаемым и реальным семейным статусом, поскольку имея более сложную семью, респонденты хотели бы уменьшить количество людей, проживающих вместе.

Если остановиться на анализе желаемой модели репродуктивного поведения семьи, как реализации семейного статуса родителей, то можно констатировать, что двоих детей хотели бы иметь около 60%; а одного - 19,8%. Фактически имеют одного - больше, а двоих - меньше и более, чем в два раза. То есть, респонденты выбирают модель семьи с большим членством, но за счет увеличения количества детей, а не поколений, проживающих вместе. Таким образом, можно констатировать не полную реализацию желаемого репродуктивного поведения в современных условиях. Необходимость его оптимизации через более полное

усвоение семейных ценностей на сегодня существенна, ибо, именно семья и дети составляют приоритетные ценности в иерархии жизненных ориентаций современной личности; а семья, является первостепенным агентом ретрансляции всего их спектра в системе социализации.

По мнению мужчин и женщин, семья в современных условиях передает экономические, духовные, нравственные и трудовые, профессиональные ценности. Затем, по мнению мужчин, она формирует национальные и политические ценности. Женщины указывают роль семьи в усвоении личностью трудовых, профессиональных, социального положения, статуса и религиозных ценностей. По мнению респондентов старшей возрастной когорты семья передает прежде всего ценности материально-экономической сферы, затем духовно - нравственной и трудовой, профессиональной. Некоторая часть респондентов называет также этнические, социальные ценности и статус. Мнение молодежной когорты о роли данного социального института в передаче ценностей определенных сфер схоже со старшей, но они уделяют значительно более малое место этноценностям. Люди различной этнической принадлежности считают важной роль семьи в экономической, духовно - нравственной, трудовой и профессиональной сферах. Большой процент респондентов - татар отмечает влияние семьи на формирование экономических, материальных, национальных ценностей; русских - трудовых и профессиональных, духовно-нравственных.

Рассмотрев содержание репродуктивного поведения населения, рассмотрим оценку значимости семейного статуса, согласно результатам исследований 90-х гг. Ранг респондентов в рамках семейного статуса по всему региону достаточно высок. Около 62% отметили из десятибальной шкалы, где самая низкая 1, высокая 10, позиции с 5 по 8. Низкую позицию занимают немногие; существенный процент высоких позиций выявлен в Ульяновской области (20,8%) и в Республике Татарстан (17,4%). Большинство имеют проблемы во внутрисемейных отношениях, причем в Республике Татарстан имеет большинство респондентов, но существенен и процент их не имеющих.

Среди факторов, влияющих на семью, большинство выделяют характер других членов, условия жизни в обществе и, будучи самокритичными,

собственный характер. Интересно, что именно в Ульяновской области и Чувашской Республике многие отметили общественные проблемы, поскольку именно в Чувашской Республике был выявлен наименьший уровень жизни, низкий статус в обществе и неудовлетворенность ими.

Рассматривая соотношение статусов и их взаимовлияние, существенно, что именно в Ульяновской области относительно больше респондентов отнесли себя к высшему слою, а это значит, что они занимаются активной деятельностью, в том числе социально - профессиональной. По-видимому, закономерно, что в данном регионе достаточно многие среди факторов, влияющих на внутрисемейные проблемы, указали профессию, вид деятельности (12%). Данная категория респондентов, имея высокие и внутрисемейные, и профессиональные ранги, в то же время факторами, негативно влияющими на семью, указывают состояние общества и свою профессиональную деятельность. Рассматривая соотношение профессионального и семейного статусов, отметим, что большинство имеют трудности в осуществлении профессиональной деятельности.

Среди основных помех, влияющих на семейные отношения, респонденты в первую очередь называют условия жизни в обществе, затем свой характер и состояние здоровья. Внутрисемейные отношения также играют существенную роль (7,8%). Причем, респонденты в Республике Татарстан, имеющие достаточно высокий внутрисемейный статус, в то же время в качестве существенной помехи в профессиональной деятельности указывают именно отношения в семье.

Таким образом, крайние ранги семейного статуса (наивысший и низший) мешают профессиональной деятельности, также как профессиональная деятельность отчасти влияет на внутрисемейные отношения. Существенно на профессиональную реализацию влияет образовательный статус, и это тот случай, когда их роли должны быть адекватны.

Коснемся поэтапной реализации семейного статуса в рамках отдельных социально-демографических групп. Семейные есть среди молодежи, их доля значительно растет в старшей возрастной когорте. Наименьшей она является в возрастных группах до 25 лет и свыше 55 - 60 лет. Ранг статуса в семье у большинства ближе к главенству, чем к подчинению, но у молодежи

незначительно этот ранг выше, что, по-видимому, отражает юношеский максимализм.

Проблемы во внутрисемейных отношениях присутствуют в значительной степени в различных социально-демографических группах. Они усиливаются у групп до 40 и до 50 лет. Разрыв в молодежной среде между теми, кто имеет проблемы и теми, кто их не имеет, меньше. На этапе развития, меньше не имеющих внутрисемейные проблемы и больше их имеющих. Социализация молодежи в данной сфере оптимальнее и снижается с возрастом. На внутрисемейные отношения у молодежи влияют собственный характер, характер других членов семьи и условия жизни в обществе. У респондентов в возрасте от 30 до 60 - прежде всего условия жизни в обществе, затем характер других членов семьи и свой собственный. Влияние социально-профессионального статуса на семейный на обоих этапах одинаково, незначительно и не находится среди ведущих факторов влияния.

В свою очередь, согласно авторским исследованиям, семья оказывает ведущую роль на формирование всего спектра ценностей, моделей поведения населения и отдельных социально-демографических групп. Она является относительно устойчивой малой социальной группой, характеризующейся сравнительно немногочисленной общностью людей, объединенных общими интересами, ценностями, нормами сознания и поведения, находящимися между собой в непосредственном личном общении и взаимодействии.

Вместе с тем при всей общности и внутренней принадлежности к группе среди ее членов есть различия во взглядах, мнениях, оценках, проблема социальных ролей, лидерства. Социальная общность в ходе социализации, на разных ее этапах находится как в стихийном (формирование), так и сознательном (обучение, воспитание) взаимодействии с личностью.

В ходе социальной связи личности со средой на микро-уровне в рамках семьи происходит усвоение норм, ценностей, социальных ролей, образцов поведения данной социальной общности. При этом закладываются жизненные ориентации, часто детерминирующие поведение личности на многие годы. Их "профиль" охватывает установки, начиная с материальных, статусных

ориентиров, места жительства, заканчивая вопросами образования, норм культуры, этничности, моральных, эстетических, религиозных, семейных приоритетов.

Через призму семьи преломляются не только общие социальные нормы, ценности, экономические приоритеты, этнические чувства и политические предпочтения, этические и эстетические нормы. Семья может усилить, ослабить или прочно нейтрализовать, как показывают прикладные исследования, воздействие традиционных репродуктивных ценностей и установок.

Обратимся к результатам исследований 2011 г. Большинство опрошенных в РТ оптимальным для своей семьи и семьи своих детей, в качестве нормы, считают наличие двоих детей (57,4%, 51,3%, соответственно). Одного ребенка в своей семье хотели бы иметь 18,3%, а в семье детей -24,8%. Сами, хотели бы иметь троих детей 15,3%, а в семье детей -14,4%.

Респонденты молодого возраста, которые были опрошены в 2011 г. посчитали, что для средней российской семьи необходимо наличие двоих детей (53,4%), одного ребенка (32%), троих детей (16,7%), чем больше детей, тем лучше (13,6%), она может быть бездетной полагают 10,9%, это демонстрирует рост предпочтения молодежью как демографической ценности бездетности и одного ребенка по сравнению с 2007 г. Тогда как идеал средней российской семьи в 2007г., по мнению, респондентов Республики Татарстан – это двухдетная семья (54,6%) или даже трехдетная (19,6%). Наличие в семье только одного ребенка поддерживают 16,6% опрошенных, а полную бездетность всего 2,9%.

Далее целесообразно рассмотреть желаемые репродуктивные установки опрошенных различных возрастных когорт. Самые молодые считают наиболее оптимальным иметь двоих детей (61,8%), хотят иметь одного ребенка - 15%, троих детей -12,7%. Более сдержанными являются установки 25 -34-летних респондентов. Большая часть опрошенных посчитали более предпочтительным иметь двоих детей (54,1%), одного ребенка -24,9%; троих детей – 14,1%. Похожая позиция у 35 -44 летних. А 45 -54 предпочитают семью состоящую из двух детей (59,9%), 17% выступили за однодетность, а 17% за трехдетность. Таким образом, можно сделать вывод, что молодежь склонна иметь два ребенка, и каждый десятый трехдетную.

Рассмотрим планирование (ожидание) детей у респондентов в исследовании 2011 г. Опрошенные рождение детей планируют в следующие сроки: в ближайший год 5,5%, в три года – 12,9%, в пять лет 16,9%, свыше 5 лет 18,1%, не хотят 15,2%, не знают 31,5%.

Если сравнивать результаты исследования 2007 и 2011 гг., то отметим, что есть некоторые отличия в оценке респондентами различных возрастных групп значимости внешних факторов, влияющих на рождаемость. Респонденты всех возрастов единодушны, что главным препятствием выступают два фактора - экономическая нестабильность, отсутствие должной поддержки государством семей с детьми. Следующими по значимости факторами молодежь (18 -34 г.) называет наркоманию, плохое медицинское обслуживание, алкоголизм.

Среди внутрисемейных причин, которые могут повлиять на их нежелание иметь детей, как внутренние факторы респонденты в 2011 г. назвали низкий уровень дохода семьи (56,9%), отсутствие и нехватку жилой площади (50,4%), конфликтность супружеских отношений (33,8%), неуверенность супругов в «завтрашнем дне» (28,9%), маленький размер детских пособий (22,8%). Далее отмечены также карьеризм супругов (15,8%), нехватка мест в детских садах (12,6%), незащищенность женщин (10,7%), отсутствие норм ценностей многодетности в семье.

Итак, желаемые репродуктивные установки населения РТ гораздо выше реально планируемых (ожидаемых), так как в современных условиях много факторов, негативно влияющих на рождаемость и процесс воспитания детей. Как показали предшествующие разделы работы, респонденты ждут помощи от государства в решении своих проблем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демографическое поведение населения в современных условиях: (на материалах Республики Татарстан): автореф. дис. на соиск. учен. степ. к. социол. н.: специальность 22.00.03 «Экономическая социология и демография» / Хайруллин Рауль Рафаэлевич. – Саратов, 2012. - 17 с.

2. Хайруллина Ю.Р. Социализация личности в условиях трансформации российского общества. - Казань, 1998.- 302 с.

ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА

PREVENTIVE ANTI-CORRUPTION MEASURES IN THE SYSTEM OF THE PENSION FUND

***Аннотация:** представлено краткое исследование профилактических мер, направленных на выявление и предотвращение коррупционных факторов в системе Пенсионного Фонда Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** Пенсионный Фонд Российской Федерации, коррупция, профилактика коррупции, антикоррупционная деятельность.*

***Abstract:** brief study of preventive measures aimed at the prevention and detection of corruption in the system of the Pension Fund of the Russian Federation .*

***Keywords:** Pension Fund of the Russian Federation, corruption, prevention of corruption, anti-corruption activities.*

В настоящее время, общепризнанным фактом является то, что одной из острейших проблем столетия является проблема коррупции. На сессии Генеральной ассамблеи ООН по случаю принятия Конвенции ООН против коррупции К.Аннан сравнил коррупцию с «социальной чумой», эпидемии которой подвержены все современные общества: «...Коррупция ослабляет демократию и правопорядок, что ведет к нарушению прав человека, искажает рыночные механизмы, ухудшает качество жизни людей, способствует организованной преступности, терроризму и другим угрозам международной безопасности. Это опаснейшее явление присутствует во всех странах – больших и малых, богатых и бедных...».

Не секрет, что за последние десятилетия Пенсионный Фонд РФ не раз сотрясали коррупционные скандалы, что для такого социально-значимого института

как Пенсионный Фонд, безусловно, имеет далеко идущие последствия. В этой связи ПФ РФ на постоянной основе осуществляет комплекс мер, направленных на предупреждение коррупционных проявлений в системе Пенсионного Фонда. Отделение Пенсионного Фонда по Республике Татарстан, как структурное подразделение Пенсионного Фонда Российской Федерации так же проводит активную профилактическую работу по противодействию коррупции [1].

Нормативными основами профилактики коррупции в ПФ являются:

- Конституция РФ
- Конституция РТ
- Трудовой кодекс РФ
- ФЗ-273 от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции»
- ФЗ-230 от 03.12.2012 г. «О контроле за соответствием расходов, лиц, замещающих государственные должности и иных лиц их доходами»
- Постановление Правительства РФ «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных ФЗ «О противодействии коррупции» и др. федеральными законами» в части противодействия коррупции от 05.07.2013г. № 568 и т.д.
- Административные регламенты предоставления ПФР государственных услуг

В целях формирования единого подхода к обеспечению подготовки и проведению антикоррупционных мероприятий были разработаны методические рекомендации для должностных лиц подразделений по профилактике коррупции и иных правонарушений по проведению антикоррупционной работы, которые были одобрены на заседании рабочей группы по координации антикоррупционной работы в субъектах Российской Федерации, находящихся в пределах Приволжского федерального округа, 31 июля 2014 года. В рекомендациях предлагаются механизмы для организации эффективной работы органов власти по профилактике коррупционных проявлений на государственной и муниципальной службе: обеспечение служащими ограничений и запретов, требований о предотвращение или урегулированию конфликта интересов, исполнения ими обязанностей в сфере противодействия коррупции,

способствующих возникновению конфликта интересов на государственной и муниципальной службе; обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов; оказание служащим консультативной помощи по вопросам в сфере противодействия коррупции; организация правового просвещения, проведение проверочных мероприятий, подготовка проектов нормативно-правовых актов в сфере противодействия коррупции. Деятельность работников по профилактике коррупционных правонарушений должна быть реализована с использованием таких инструментов как координация, контроль, межведомственное взаимодействие, рассмотрение обращений граждан и организаций по антикоррупционной тематике [2].

Административные регламенты - относительно новое в российской действительности явление. В них описаны процедуры, которые сотрудник ПФ может и должен совершать в процессе своей работы, четко указано, сколько времени ему отпускается на выполнение процедуры и самое главное - определены сроки рассмотрения документов. Внедрение административных регламентов направлено на то, чтобы максимально быстро, полно и качественно оказать услуги населению. Вот некоторые из них [3]:

1. Административный регламент предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по приему и регистрации заявлений граждан об установлении им пенсий в соответствии с федеральными законами «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 12.12.2011 № 1521н (Зарегистрировано в Минюсте России 17.02.2012 № 23234).
2. Административный регламент по предоставлению Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по приему от застрахованных лиц заявлений о выборе инвестиционного портфеля (управляющей компании), о переходе в негосударственный пенсионный фонд или о переходе в Пенсионный фонд Российской Федерации из

негосударственного пенсионного фонда для передачи им средств пенсионных накоплений, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 13.12.2011 № 1536н .

3. Административный регламент предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по информированию застрахованных лиц о состоянии их индивидуальных лицевых счетов в системе обязательного пенсионного страхования согласно Федеральным законам «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» ... утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 19.12.2011 № 1572н (Зарегистрировано в Минюсте России 21.05.2012 № 24264)
4. Административный регламент предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по приему от страхователей отчетности по индивидуальному (персонифицированному) учету застрахованных лиц, утвержденный приказом Минтруда России от 21.09.2012 № 196н (Зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2012 № 26345).
5. Административный регламент по предоставлению Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по приему от страхователей реестров застрахованных лиц о перечислении дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с Федеральным законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», утвержденный приказом Минтруда России от 24.09.2012 № 198н .
6. Административный регламент предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации и его территориальными органами государственной услуги по выдаче государственного сертификата на материнский (семейный) капитал, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2012 № 345н (Зарегистрировано в Минюсте России 12.03.2013 № 27615)

Очевидно, что принятие самых совершенных и безупречных нормативно-правовых актов не изменит ситуацию к лучшему без непосредственного вовлечения в этот процесс самих сотрудников ПФ от рядового специалиста до руководителей всех уровней. В целях повышения доверия общества к Пенсионному Фонду, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками системы ПФ своих должностных обязанностей, а также предупреждения коррупции в ПФР и его территориальных органах был разработан и утвержден Кодекс этики и служебного поведения работника Пенсионного Фонда РФ от 20.08.2013 года №189п.[4]. Кроме этого, в соответствии с Обзором рекомендаций от 04 марта 2013 года по осуществлению комплекса организационных, разъяснительных мер по недопущению должностным лицом поведения, которое может восприниматься окружающими как дача взятки согласие принять взятку, либо как просьба о взятке [5]. Регулярные плановые обучения кадров системы ПФ без сомнения способствуют достижению положительных результатов в вопросе профилактики противодействия коррупции.

На официальном сайте Отделения Пенсионного фонда по РТ [3] создан специальный раздел «Противодействие коррупции» для сообщения о фактах коррупции для граждан, располагающих конкретной информацией о коррупционных проявлениях в системе ПФ РТ. Сообщить их можно по телефону горячей линии ПФР (номер телефона указан в этом же разделе, звонок по РФ бесплатный), либо направить сообщение в письменной форме по почте (почтовый адрес указан там же), либо воспользоваться «Онлайн приемной» на сайте как Отделения ПФ по РТ, так и ПФ РФ.

Таким образом, обобщив и проанализировав все выше сказанное, можно сделать ряд выводов:

1. Ведется постоянное усовершенствование законодательства в области противодействия коррупции в системе Пенсионного Фонда РФ.
2. Разрабатываются методические рекомендации для более эффективной и планомерной работы в этой области.

3. Проводится информирование населения и работников ПФ об установлении действующим законодательством РФ уголовной ответственности за получение и дачу взятки и о мерах административной ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица.
4. Проводится разъяснительная работа с работниками ПФ порядка соблюдения ограничений, запретов и обязанностей, установленных ФЗ «О противодействии коррупции».
5. Закрепление в локальных правовых актах этических норм и служебного поведения работников системы Пенсионного фонда.
6. Разработка «Пошагового алгоритма уведомления работником системы ПФР работодателя об обращении в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений».
7. Осуществление контрольных мероприятий по ключевым функциональным направлениям деятельности пенсионного фонда: при назначении, перерасчете и выплате пенсий, проверка своевременной и полной реализации процедур по администрированию страховых взносов.
8. Контрольные мероприятия по проверке деятельности территориальных органов ПФР в сфере государственной поддержки семей, имеющих право на получение материнского (семейного) капитала.
9. Разработка и внедрение административных регламентов по предоставлению государственных услуг ПФР, а также анализ и оценка качества их исполнения;
10. Совершенствование межведомственного электронного взаимодействия в системе ПФР.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. №273-ФЗ.
2. Методические рекомендации для должностных лиц подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений по проведению антикоррупционной работы (одобрены на заседании рабочей группы по

координации антикоррупционной работы в субъектах Российской Федерации, находящихся в пределах Приволжского федерального округа, 31 июля 2014 года)

3. [Электронный ресурс]: – режим доступа: <http://www.pfrf.ru>. (Обращение 14.09.2014 г.)
4. Постановление от 20 августа 2013 года №189п «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда РФ».
5. «Обзор рекомендаций по осуществлению комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению должностными лицами поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки». Информация Минтруда России от 04 марта 2013 г.

Коваленко Светлана Олеговна
аспирантка

Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
sveta_kovalenko_@mail.ru

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ-ГУМАНИТАРИЕВ В СИСТЕМЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ И ГЕРМАНИИ: ОБЩЕЕ И
ОСОБЕННОЕ**

**THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE EDUCATION PROCESS OF
HUMANISTS IN THE HIGH SCHOOL IN RUSSIA AND GERMANY: THE
SIMILARITIES AND DIFFERENCES**

***Аннотация:** В статье предлагается сравнительное описание процесса профессиональной подготовки специалистов-гуманитариев в вузах России и Германии. Особое внимание уделено изменениям в системах высшего образования России и Германии, возникшим после присоединения этих стран к Болонскому соглашению.*

***Ключевые слова:** высшее образование в России, высшее образование в Германии, бакалавриат, магистратура, система кредитов, индивидуальный образовательный маршрут*

***Abstract:** The article describes the comparison of the education process of humanists in universities in Russia and Germany. Particular attention is given to the changes in higher education systems in Russia and Germany after these countries joined in the membership of Bologna Accords.*

***Keywords:** university education in Russia, university education in Germany, Bachelor's programme, Master's programme, credit system, individual education plan.*

Высшее образование в Германии функционировало по принципу академической свободы начиная с XVII века. Важнейшей составляющей принципа академической свободы является возможность студента самостоятельно осуществлять выбор дисциплин в рамках изучаемой специальности и осуществлять образовательный процесс в соответствии со своими потребностями. Таким образом, студент сам несет ответственность за собственное профессиональное самоопределение.

Системы высшего образования России и Германии исторически схожи, но система высшего образования в России не предоставляла студентам больших академических свобод, а подчинялась принципам государственного регулирования учебных программ, действовать в соответствии с которыми, должны были как вузы, так и студенты. До присоединения в 2003г. к болонскому процессу система высшего образования в России строилась по принципу, основанному на передаче информации студенту, обучения предмету. В настоящее время наблюдается переход к процессу развития компетенций у субъекта учебно-познавательной деятельности. [1]

В процессе подготовки бакалавра в образовательном пространстве вуза возросла потребность в предоставлении свободы выбора для самостоятельной работы студента как субъекта учебно-профессиональной деятельности. Свобода выбора находит своё отражение в проявлении студентом самостоятельности и ответственности за принятие решений, от преподавательского состава вуза ожидается создание педагогических условий для психолого-педагогического сопровождения процесса самостоятельной деятельности в освоении основной образовательной программы бакалавриата. Самостоятельная деятельность студента во время обучения в вузе отражается в выбранном и спроектированном им индивидуальном образовательном маршруте (ИОМ). Фахрутдинов Р.Р. понимает под единым образовательным маршрутом студента вуза путь и способ профессионального становления студента, который на основе самостоятельности и творчества осваивает образовательные программы, отраженные как в нормативных документах (ГОС ВПО, квалификационные характеристики), так и проектах профессионального роста. [1]

В ходе учебного продвижения по ИОМ студенту предоставляются следующие возможности: определять индивидуальный и профессиональный смысл изучения дисциплины; ставить собственные цели и овладения коммуникативными навыками и умениями; выбирать оптимальные формы и темпы обучения; применять те способы обучения, которые наиболее соответствуют его индивидуальным особенностям; рефлексивно осознавать полученные результаты, осуществлять оценку и корректировку своей деятельности.

ИОМ студента реализуется в Германии уже давно - со времен Гумбольдта принцип академической свободы был главной составляющей немецкого высшего образования. Студенты немецких вузов не столкнулись с чем-то принципиально новым при присоединении Германии к Болонскому процессу. Для студентов российских вузов, наоборот составление и следование ИОМ стало новшеством и привело к затруднениям не только при его разработке, но и при его прохождении. Разница в построении планов занятий заключается в том, что в России учебные планы построены по циклично дисциплинарному принципу, а в Германии по блочно-модульному принципу. Модуль включает в себя несколько предметов, которые можно изучать несколько семестров подряд, но по ним сдается один общий экзамен. Последовательность освоения модулей определяется самим студентом. [2] Половина общего количества модулей относится к обязательным, вторая половина этого модуля - по выбору, включая модули дополнительного направления. Российские программы содержат аналогично базовую часть - набор дисциплин, предусмотренных ФГОС ВПО, и примерно равную по объему вариативную часть - вузовский компонент или дисциплины по выбору. [3]

Необходимо отметить, что преподаватели российских вузов не всегда могут помочь студентам, т.к. для них ИОМ студента тоже является новшеством, и согласно Р.Р. Фахрутдинову, в России в сфере высшего образования проектирование студентом ИОМ не закреплено в нормативных документах и этот процесс находится в стадии разработки. В Германии помощь студенту при составлении ИОМ и расписания оказывают преподаватели вуза, специалисты - консультанты (нем. *Berater*), в роли которых выступают сотрудники центрального

производственного совещания (нем. *Zentrale Studienberatung*) и студенты одной специальности, объединенные в так называемые студенческие объединения (нем. *Fachschaft*), большим тиражом выпускаются информационные материалы (перечни учебных дисциплин (нем. *Vorlesungsverzeichnis*). В российских вузах помощь студенту осуществляют преподаватели, сотрудники кафедр и деканата, студенты старших курсов. Сотрудники, отвечающие исключительно за информационную поддержку студента, не предусмотрены структурой вуза и подобные должности отсутствуют на практике, несмотря на растущую необходимость, вызванную изменениями в структуре учебного процесса и функционировании системы образования в рамках реализации принципов болонского процесса.

При поступлении в университет студент выбирает не только специальность, но и направление подготовки, которое у студентов одной специальности может быть разным, например, студенты-историки могут специализироваться по отечественной истории, истории древнего мира или истории средних веков. Исходя из выбранного направления и опираясь на рекомендации, прописанные в перечнях учебных дисциплин, студент выбирает какие лекции или семинары ему посетить. Расписания студентов одного и того же факультета и одного года обучения могут существенно различаться, соответственно, в вузах Германии нет групп, каждое занятие посещают разные студенты, разных годов обучения. В Германии срок обучения исчисляется не годами как в России, а семестрами. Экзамены в Германии, как и в России, бывают письменные и устные.

В соответствии с требованиями Болонской декларации оценка успеваемости происходит в вузах России и Германии по Европейской системе перевода и накопления кредитов ECTS (European Credit Transfer System). Один кредит равен в Германии 30 часам учебной нагрузки, а 30 кредитов соответствуют объему учебной работы студента в течение одного семестра. [3] Один учебный год соответствует 60 ECTS-кредитам, что составляет около 1500—1800 учебных часов. Для получения степени бакалавра нужно набрать от 180 до 240 ECTS-кредитов, которые можно накапливать и использовать за пределами вуза. ECTS

вводилась в Германии одновременно с переходом на программы бакалавриата и магистратуры. В России балльно-рейтинговая система, опирающаяся на ECTS, начала вводиться до массового перехода на двухуровневую систему подготовки. Суммарная трудоемкость всех видов учебной работы, выполняемой студентом в течение семестра, как и в Германии, составляет 30 зачетных единиц (кредитов), но одна зачетная единица соответствует в России 36 академическим часам. Трудоемкость программы бакалавриата в Германии рассчитана на 6 семестров - равна 180 кредитным пунктам, а магистратуры, рассчитанной на 2 семестра, - 120 кредитным пунктам. В России программа бакалавриата предусматривает четырёхлетнее обучение, и их трудоемкость равна 240 кредитам [4]. Различие в сроках обучения по программе бакалавриата в немецких и российских вузах объясняется наличием в России большого количества дисциплин гуманитарного, социального, экономического цикла, а также физической культуры, посещение которых обязательно. Т.О. Кочеткова дает этому следующее объяснение: знания по перечисленным предметам немецкие студенты получают в старших классах гимназии (с 11 по 13 классы), по окончании которой сдаются экзамены (нем. *Abitur*), на основании результатов которых осуществляется прием в вузы. На ряд специальностей существуют установленные вузом квоты приема. Структура и содержание выпускных экзаменов в Германии подобно российскому Единому Государственному Экзамену (ЕГЭ), но поступить в немецкий вуз выпускник российской школы не может, для этого ему необходимо отучиться минимум один год в российском вузе по схожей специальности и сдать затем квалификационный экзамен в Германии.

Значительное место в процессе обучения в Германии занимает самостоятельное выполнение исследования и изучения материала студентами по заданию преподавателя в малых группах, в свободное от занятий время. Работая над заданиями, студенты совместно разрабатывают план действий, распределяют роли в проекте, находят источники информации, способы достижения целей, обсуждают идеи. Для внеклассной групповой работы в вузах предусмотрены специальные залы (нем. *Lehrraum*) Подобными залами оборудованы многие библиотеки, столовые и общежития.

Наличие студенческого билета открывает студентам вузов Германии бесплатный доступ во все библиотеки той федеральной земли, на территории которой расположен вуз. Для остальных жителей федеральной земли пользование библиотекой платное. При необходимости и безвозмездно можно заказать копии определенных книг или отрывков из книг из библиотек других федеральных земель, если необходимой книги не окажется в ближайших библиотеках.

Доступность информации важна не только для учебы, но и для исследовательской деятельности студента, которой в вузах Германии, в отличие от российских вузов, придается большое значение. Преподаватели вуза привлекают студентов к исследовательской деятельности с первых семестров обучения и стремятся оказать студентам-исследователям всяческую консультационно - кураторскую поддержку. Результаты исследований студенты публикуют совместно с преподавателями в научных журналах.

При подготовке высококвалифицированных специалистов в вузах России необходимо учитывать их возможность дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики. На современном этапе развития рынка образовательных услуг все более актуальной становится задача управления процессом образования в совокупности с учетом потребности предприятий и организаций в высококвалифицированных специалистах. [5]

В настоящее время российские вузы обращаются к примеру вузов Германии в сфере усиления и повышения качества образования в вузе, регулирования активности академической мобильности преподавателей и студентов, оказания помощи студентам при поиске работы, что в свою очередь, повлечёт сближение систем высшего образования этих стран.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Фахрутдинов Р.Р., Мухаметзянова Ф.Г. Индивидуальный образовательный маршрут студента при подготовке бакалавра. // Роль высшего образования в формировании компетентного специалиста. Материалы научно-практической конференции (с международным участием).- 2013.-С62-69.

2. Дука Т.О. Образовательный выбор студентов университетов России и Германии. дис. канд. пед. наук: 13.00.01/Омск, 2010
3. Кочеткова Т.О., Носков М.В., Шершнева В.А. Университеты Германии: от реформы Гумбольда до Болонского процесса// Образование за рубежом. 2011. №3. С.137-142.
4. Кочеткова Т.О., Носков М.В., Шершнева В.А. Высшее образование в России и Германии: болонские реформы продолжаются// Образование за рубежом. 2012. №12. С.125-131.
5. Гильманов А.З., Фахрутдинов Р.Р., Мухаметзянова Ф.Г. Требования рынка труда к бакалаврам с высшим образованием. //Роль высшего образования в подготовке компетентного бакалавра. Материалы итоговой международной научно-практической конференции. Казань. Изд. АСО. 2014.-С.50-54.

**АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ: ИЗ ТАТАРСТАНА В
ГЕРМАНИЮ**

ACADEMIC MOBILITY: FROM TATARSTAN TO GERMANY

***Аннотация:** Статья представляет собой краткое описание стипендиальных программ для студентов вузов России, прямых соглашений Казанского Федерального Университета с вузами Германии целью которых является развитие академической мобильности студентов.*

***Ключевые слова:** Болонский процесс, академическая мобильность, стипендиальная программа, международное сотрудничество*

***Abstract:** The article describes the scholarship programs for students from Russia, Kazan Federal University's direct agreements with universities in Germany for developing students' academic mobility.*

***Keywords:** Bologna process, academic mobility, scholarship, international cooperation*

Содействие международной мобильности и развитие международных образовательных программ являются одним из основных положений Болонской декларации.

С момента присоединения России к Болонскому соглашению в 2003г. прошло более 10 лет. За это время нашей страной были сделаны значительные шаги, способствовавшие расширению мобильности студентов вузов, преподавателей, исследователей и административного персонала. В целом, однако, показатели по академической мобильности в России пока не высоки, что

объясняется, в первую очередь, отсутствием финансирования и отсутствием у студентов надлежащего знания иностранных языков. Долгое время одним из основных факторов помимо двух вышеперечисленных, являлась недостаточная осведомленность студентов об академических программах. Но с появлением практически у каждого студента доступа к интернету, и благодаря размещению большого количества информации в интернете эту проблему удалось успешно ликвидировать. Финансовая проблема остается весьма актуальной, т.к. уровень дохода населения в России значительно ниже западноевропейского, а проживание в западноевропейских странах, в том числе и в Германии, стоит немалых денег. В среднем плата за обучение составляет от 500 евро в семестр, или 1000 евро за один академический год, без учета других расходов. Несмотря на отсутствие в ряде государственных немецких вузов платы за обучение, бесплатным его назвать нельзя. Так обязательная медицинская страховка стоит порядка 650 евро в год, а её отсутствие или несвоевременная оплата могут стать причиной отчисления из вуза. Взнос за учебу равный в среднем 100 евро в семестр обязателен во всех вузах, но оплатив данный взнос студент получает проездной билет, действующий на большинстве видов общественного транспорта. Плата за общежитие разнится в пределах 180-800 евро в месяц. Аренда частного жилья немного дороже. Учебники и сопутствующие материалы студенты обязаны покупать самостоятельно, так гуманитарии тратят в начале каждого семестра от 150 евро на покупку учебников и др. материалов (например, карты для пользования ксероксами, распечатки учебных материалов). Если у российского студента нет возможности самостоятельно или с чьей-то помощью оплатить учебу в Германии, то ему может помочь получение стипендии или гранда.

В настоящей статье описаны отдельные программы для студентов гуманитарных специальностей вузов Татарстана, участие в которых предполагает посещение Германии с целью учебы или исследовательской деятельности (сбор материала, написание курсовых и дипломных работ). Среди всех стран мира, в которых предпочитают учиться россияне, Германия занимает первое место, так для сравнения в Германии в 2008 г. обучалось около 12 тыс. студентов из России, в США 5,6 тыс., во Франции 2.6 тыс., а в Великобритании 1.7 тыс. [1]

Самым крупным немецким фондом, предоставляющим стипендии россиянам, является Немецкая служба академических обменов (DAAD). В настоящее время ДААД предлагает следующие стипендиальные программы для студентов-гуманитариев:

- программы для изучения немецкого языка
- программы для языковых ассистентов PAD продолжительностью пребывания в Германии сроком 1 год и рассчитанную на студентов-германистов 4-го, 5-го и 6-го курсов педагогических вузов и журналистов «Journalisten International», срок пребывания в Германии по данной программе - 3 месяца. [2]

Стипендии студентам-гуманитариям предлагают следующие немецкие фонды/программы:

- Стипендии в рамках программы «Коперникус» для семестрового обучения. Для студентов (начиная с 3 курса) гуманитарных специальностей, владеющих немецким языком. [3]
- Стипендии Фонда им. Конрада Аденауэра для обучения в университетах Германии. Для студентов последних курсов, выпускников, имеющих диплом бакалавра. Обязательным условием является свободное владение немецким языком и отличная успеваемость. [4]

Получение стипендии позволит студентам покрыть большую часть расходов, связанных с поездкой и пребыванием в Германии и решит, таким образом, финансовую проблему, которая является одной из двух основных проблем, тормозящих развитие академической мобильности.

Многие вузы Татарстана, руководствуясь Концепцией долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 г., заключают прямые соглашения с вузами Германии для проведения совместных образовательных программ с целью содействия мобильности студентов и повышения общего качества образовательных услуг. Так, к примеру, Казанский Федеральный Университет имеет прямые соглашения с рядом немецких вузов:

- Партнерский договор со Свободным университетом Берлина позволяет осуществлять обмен студентами и проведение совместных исследований.

После подписания договора гуманитарные науки были признаны одним из важнейших направлений сотрудничества.

- Партнерское соглашение с Университетом им. Юстуса Либиха (г. Гиссен). Университет Гиссена ежегодно предоставляет студентам Казанского Федерального Университета 2 семестровые стипендии и 6 исследовательских стипендий.
- Партнерский договор с Университетом Лейпцига, согласно которому производится также обмен студентами, а наиболее интенсивными областями сотрудничества являются филология, педагогика (преподавания иностранного языка) и когнитивная психология.
- Студенческий обмен (университет г. Пассау) предусматривает двух студентов из Казанского Федерального Университета в течение года, плата за обучение не взимается, но студенты самостоятельно несут расходы за проживание и т.д. Стипендия не предоставляется. Обязательным условием является окончание мин. 2 курсов КФУ.
- Соглашение с университетом г. Регенсбург[5] об обмене студентами.

Для участия во всех перечисленных в настоящей статье программах необходимо знание немецкого или английского языка, доказать которое необходимо наличием соответствующего языкового сертификата.

Отделы международного сотрудничества открыты не только в Казанском Федеральном Университете, но и во многих вузах и координируют функционирование международных образовательных программ, участие студентов вуза в стипендиальных программах и грандах, организуют международные мероприятия, оказывают информационную поддержку студентам.

Стипендии для исследовательской стажировки в Германии предоставляются Центром изучения Германии и Европы победителям конкурса исследовательских работ в области социологии, социальной антропологии, политологии, экономики, менеджмента, международных отношений, психологии, лингвистики и культурологии. Необходимым условием является научный интерес к сравнительным российско-европейским исследованиям. [6]

Выбрав определенную стипендиальную программу нужно внимательно отнестись к подготовке пакета документов. Предоставление неполного пакета документов решает заявителя возможности участия в квалификационном отборе. Необходимо заранее ознакомиться со всеми требованиями к предоставляемым документам, а также обратить внимание на сроки предоставления документов и четко их соблюдать. Многие немецкие фонды имеют свои представительства в России, куда можно обратиться по всем возникшим вопросам.

ЛИТЕРАТУРА:

6. Ареев А. Международный рынок образовательных услуг и российские вузы (статья вторая).// Высшее образование в России. Москва, 2008, №3, С. 124-136.
7. Германская служба академических обменов.- [Электронный ресурс] http://www.daad.ru/?m=1.5&seite=1_5_1a&id=50 Дата обращения 06.09.2014
8. Copernicus.- [Электронный ресурс] <http://www.copernicus-stipendium.de/copernicus/index.php/das-stipendium-mainmenu-111> Дата обращения 06.09.2014
9. Фонд имени Конрада Аденауэра.- [Электронный ресурс] <http://www.kas.de/ru-moskau/de/pages/2968/> Дата обращения 18.09.2014
10. Казанский Федеральный Университет.- [Электронный ресурс] <http://kpfu.ru/international/obuchenie-i-stazhirovki-za-rubezhom/programmy-akademicheskoy-mobilnosti-granty/programmy-obmena-s-universitetami-partnerami> Дата обращения 22.09.2014
11. Центр изучения Германии и Европы.- [Электронный ресурс] <http://www.zdes.spbu.ru/> Дата обращения 22.09.2014

**СОЦИАЛИЗИРУЮЩИЕ ПРАКТИКИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ КАДЕТСКИХ ШКОЛ)**

**SOCIALIZING PRACTICES IN THE EDUCATION SYSTEM
(FOR EXAMPLE, CADET SCHOOLS)**

***Аннотация:** В статье рассматриваются особенности процесса социализации учащихся в системе школьного образования на примере кадетских школ в современных условиях. Анализируются актуальные практики и выявляются проблемные аспекты данного процесса. Статья построена на материалах авторских исследований.*

***Ключевые слова:** социализация, социализирующие практики, кадетское образование, система, структура*

***Abstract:** the article considers the peculiarities of the process of socialization of students in the school system on the example of the cadet schools in modern conditions. Analyzes current practices and identify problematic aspects of this process. The article is based on materials copyright research*

***Keywords:** socialization, socializing practices, cadet education, system, structure*

Результатом социализации, по определению, выступает социализированность личности. Здесь мы склонны согласиться с мнением ученого А.С. Волович, определяющей социализированность в наиболее общем виде как «сформированность черт, задаваемых статусом и требуемых данным обществом» [1]. В этой связи, вектор социализации личности изначально задан рамками того общества, в котором она (личность) находится.

Структурирование процесса социализации выступает, на наш взгляд, инструментом исследования проблемы. В авторском исследовании мы не избежали этой конструктивно-теоретической процедуры и сделали попытку предложить собственную структуру процесса социализации с тем, чтобы затем выстроить эмпирическую ее модель как критерий функциональности системы кадетского образования.

Рассматривая процесс социализации личности как систему, мы выделяем в ней несколько основных компонентов как подпроцессов. Среди них: трудовая компонента (трудовая социализация), профессиональная компонента (профессиональная социализация), правовая социализация, экономическая компонента (экономическая социализация), политическая компонента (политическая социализация), экологическая компонента (экологическая социализация), национально-культурная компонента (социализация в сфере национальной культуры, истории и традиций народа).

Данные наших исследований, проведенных среди учащихся кадет, показывают, что с учащимися достаточно планомерно и полно проводятся занятия по формированию трудового сознания как компоненты социализации. Более всего кадеты задействованы в работе школьных мастерских в рамках учебно-производственной деятельности (91% кадет отметили, что привлечены к этой работе), а также в работах на пришкольном участке (89%). Кроме того, большинство кадет проходят трудовую практику (68%), 40% работают в школьных трудовых бригадах. Таким образом, формирование трудового сознания кадет в период их обучения в школе проводится вполне четко и целенаправленно.

Формирование трудового сознания теоретически должно закрепляться формированием и развитием профессионального выбора, ведением профориентационной работы с тем, чтобы у учащихся формировались осознанное отношение к профессиональному труду и профессиональный выбор.

Эмпирическая модель социализирующих практик: формирование профессионального выбора (ответили 741 чел.)

Как часто в Вашем классе проводятся занятия, рассказывающие о мире профессий?	Доля ответивших, %
как правило, раз в неделю и чаще	19,0
как правило, один-три раза в месяц	21,6
скорее, несколько раз в год	26,1
не проводятся	9,2
не помню/не владею информацией	24,2
нет ответа	2,4
Все опрошенные	100,0

Факты свидетельствуют о том, что среди обучаемых кадет достаточно сильно стремление к получению высшего профессионального образования; вместе с тем, это слабо коррелирует с современной ситуацией, существующей на современном рынке труда, поскольку наиболее востребованными являются обладатели рабочих специальностей. Данный факт, считаем, также нуждается в регулировании со стороны субъектов кадетского образования – руководителей и педагогов.

Следующий аспект социализации учащихся – разностороннее культурное развитие, или то, что названо «гражданско-патриотической компонентой гражданского сознания личности». Социализирующими практиками при этом выступают такие как проведение литературно-художественных вечеров, экскурсов в историю, мероприятий творческой самодеятельности, занятий по формированию здорового образа жизни. Данные занятия развивают интерес к традициям и истории родного Отечества, способствуют становлению и развитию гражданских качеств личности учащихся.

Результаты исследования демонстрируют ситуацию, при которой указанные мероприятия не достаточно часто практикуются в кадетских школах/классах. Так, по оценкам кадет, литературно-художественные вечера проводятся: «часто» - ответили 7%, иногда – 45%, «никогда» - 47%; творческие вечера самодеятельности: часто – 11%, иногда – 35%, никогда – 54%; экскурсии в историю с приглашением специалистов-историков: часто – 7%, иногда – 39%,

никогда – 54%; конкурсы, дискуссии на исторические темы: часто – 14%, иногда – 58%, никогда – 27%.

Как видно из приведенных данных, работа по воспитанию уважения к традициям и истории своей страны и малой родины среди кадет налажена неравномерно по школам и районам, что свидетельствует об отсутствии единой четкой стратегии и программы в развитии патриотического воспитания в кадетских образовательных учреждениях. Исключение составляет работа по формированию здорового образа жизни: занятия и дискуссии по вопросам формирования здорового образа жизни достаточно часты – так ответили 40% опрошенных кадет, 43% дали ответ «иногда».

Заметно чаще других представителей в кадетские классы, школы приглашаются представители войсковых частей, военнослужащие, представители гражданской службы, МВД, военно-спортивных клубов; кроме того, - представители общественных организаций, движений.

Фактически не приглашаются в школы, по оценкам опрошенных педагогов, представители организаций по защите и охране памятников истории и культуры, народного наследия, архитектуры и зодчества, представители общества охраны природы, защиты животных и растений.

Другим компонентом гражданской социализации кадет выступает правовая социализация. Под правовой социализацией понимается «результат вовлеченности личности в сферу права и различных социально-правовых отношений, которые являются составным элементом среды» [2].

По данным наших исследований, правовая компонента гражданского сознания у кадет развита не достаточно. Об этом свидетельствует их субъективная оценка уровня собственных знаний в области права: подавляющее большинство опрошенных кадет отмечают нехватку у себя именно правовых знаний: пятая часть опрошенных кадет отметила слабый уровень правовых знаний, и лишь 21% указали, что уровень знаний в правовой сфере вполне достаточен.

Экологическая социализация – следующая компонента процесса социализации кадет. Отметим, что данное понятие пока является достаточно

новым в социологии, и практически не разработанным. Чаще используются его аналоги в интерпретации «формирование экологического сознания/экологической культуры личности».

Интерпретируя результаты исследований, отметим, что участие кадет в экологической деятельности выражено, в основном, через их участие в уборке пришкольных территорий (указали 64% опрошенных). Еще десятая часть опрошенных указала на участие в уборке лесопарковых территорий, территорий водных бассейнов (9%), а также в деятельности «зеленых бригад» (8%), менее 1% - в деятельности служб спасения животных и растений. На наш взгляд, эта доля участия кадет в экологической работе очень низка, что не способствует ни привитию экологического сознания учащихся, ни воспитанию их трудовой активности. 8% опрошенных указали, что не участвуют ни в каких формах экологической деятельности.

Педагогический состав учреждений кадетского образования подтверждает мнения самих кадет: участие последних в экологической деятельности производится, в основном, в форме уборки пришкольных территорий (указали 80% опрошенных педагогов).

Проанализировав различные социализирующие практики в системе кадетского образования, можно заключить, что, в целом, наиболее системная и планомерная работа среди кадет ведется в аспектах трудовой социализации и военно-патриотической социализации. Наименее целенаправленно реализуются социализирующие практики в аспектах гражданско-правовой социализации, экологической социализации, культурной составляющей гражданской социализации. Данная ситуация, полагаем, нуждается в оптимизации, поскольку нарушается целостный, полноценный характер социализации учащихся.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волович А.С. Особенности социализации выпускников средней школы: дис. ... канд. психол. наук. - М., 1990. – 167 с.
2. Крутиков М.Ю. Специфика правовой социализации в современной России // Социология и право. - 2013. - №1 (18). - С. 14-19.

3. Исследование проведено автором среди учащихся кадетских классов и кадетских школ (школ-интернатов) Республики Татарстан. Опрошены 741 учащийся по репрезентативной стратифицированной выборке методом анкетного опроса. Произведен анкетный опрос педагогов кадетских школ (выборка 132 чел.). Период обследования – сентябрь-ноябрь 2012г.
4. Автором проведен экспертный опрос среди руководителей кадетских школ, представителей ведомств (ГИБДД, Министерство по делам молодежи, спорту и туризму РТ), общественных организаций (ДОСААФ, Парашютный клуб).

Хайруллина Юлдуз Ракибовна
доктор социологических наук, профессор,
главный научный сотрудник
Центра перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан
Yulduz.Hayrullina@tatar.ru

Валиуллин Наиль Асхатович
аспирант
Центра перспективных экономических исследований"
Академии наук Республики Татарстан
dancerurussu.87@gmail.com

IT ОБРАЗОВАНИЕ И ЕГО СПЕЦИФИКА

IT EDUCATION AND ITS SPECIFICITY

***Аннотация:** В данной статье рассмотрена проблема неправильного восприятия самой аббревиатуры IT, проблема системы обучения специалистов в области информационных технологий и их сертификации.*

***Ключевые слова:** информационные технологии, наиболее распространенное значение, инновационные технологии, независимые технологии*

***Abstract** This article consist of the problem of misperception of the abbreviation IT, the problem of education of specialists in the area of information technologies and their certification.*

***Keywords:** Information Technology, Innovation Technology, Independent Technology.*

Начнем с того, что такое IT? Аббревиатуру IT можно расшифровать по-разному, но выделяют несколько основных:

- **Information Technology** - информационные технологии, наиболее распространенное значение
- **Innovation Technology** - инновационные технологии
- **Independent Technology** - независимые технологии

Мы же будем использовать аббревиатуру ИТ в значении информационные технологии.

Как вы знаете, информационные технологии все больше и больше входят в нашу жизнь. Теперь никого не удивить смартфоном и уж точно ноутбуком или персональным компьютером. Но нам интересно не это. Как пользоваться iPhone'ом сейчас знает каждый. Нам гораздо интереснее те люди, которые создали тот самый iPhone, не великий Стив Джобс, а те, кто по-настоящему его конструировал. Да, как вы уже догадались, мы поговорим о ИТ'шниках, кто это? Первое, с кем мы ассоциируем ИТ'шника - это программисты. На самом деле все программисты ИТ'шники, но не все ИТ'шники - программисты. К ним также относится огромное количество профессий, таких как системный администратор, сетевой администратор, сетевой инженер, инженер по информационной безопасности и многие другие...

Но если мы ещё понимаем кто они - специалисты сегодняшнего и будущего дня, то как их создают, а точнее как обычного человека сделать программистом.

Во-первых, образование в ИТ можно разделить на две части, тесно пересекающиеся между собой. Первая часть - это специальное обучение, то есть обучение с преподавателями в каком-либо высшем учебном заведении или техникуме, где готовят специалистов такого рода, к примеру, большинство современных программистов заканчивают факультет ВМК - факультет высшей математики и кибернетики, например, в Казанском (Приволжском) Федеральном Университете - это ИВМиИТ-ВМК. Но это первая часть, вторая же часть, значительно большая, обучается самостоятельно. Основная проблема ИТ области - это сверхбыстрая скорость развития, за каждые 5-7 лет область кардинально меняется из-за этого, знания студента, окончившего ВУЗ, уже на половину являются устаревшими. Самостоятельное же обучение позволяет быстро изучать и следить за всеми новинками области, но специализированное обучение, позволяет обрести незаменимые навыки, именно по этой причине все современные ИТ'шники заканчивают ВУЗ и начинают постоянно самообучаться. Также на счастье ИТ'шника самообучение в этой области очень простое, в интернете в открытом доступе есть вся необходимая информация, нужно только

научиться правильно пользоваться поисковыми системами. Так же обязательно нужно читать новости, чтобы быть, как говорится, в тренде.

Теперь перейдем к формальностям. Здесь начинается главная проблема всего образования в IT и просто неразбериха. В информационно технологической области из-за чересчур быстрого обновления и объема информации, очень сложно как-либо сертифицировать специалистов. Сейчас крупные компании, такие как Microsoft, Cisco, Oracle, производят собственные сертификации IT специалистов, но главная проблема - это признание этих сертификатов, так как формально - это нигде не прописано. Ещё одна проблема - это сама сертификация специалистов, если сертификация от компании Cisco включает в себя знание сетевых протоколов и умение использовать оборудование этой компании, что подходит для системных администраторов и для сетевых инженеров, но такой метод совершенно не подходит для сертификации программистов. Поэтому, к сожалению, в основном, саму сертификацию проводят работодатели уже в самой компании или дают тестовое задание, тем самым проверяя знания программиста.

Но вернемся от формальностей и бумажек к обучению. Как же нам подготовить этих высококвалифицированных специалистов?

Во-первых, нужно найти хороших преподавателей, причем хороший преподаватель - это не просто обычный учитель или профессор, наоборот, это должен быть такой же программист, так как только человек, работающий в этой сфере, по-настоящему может объяснить текущий расклад дел, необходимые навыки, популярные вакансии, профессии. Также это обязательно должен быть человек моложе 30 лет, так как из-за высокой скорости изменения области только молодые умы способны успевать за этой скоростью.

Во-вторых, немало важной является и место обучения, имеется в виду не сама лекционная, а её оборудование, оборудование, на котором проводят исследования. Если это ЭВМ конца 90 годов, тут и делать нечего, но это к счастью в последнее время редкость. Везде сейчас установлены более современные компьютеры.

В-третьих, очень большое внимание должно отдаваться образовательной программе, она постоянно должна модернизироваться, чтобы соответствовать

реалиям сегодняшнего дня. Так как требования к специалистам постоянно меняются, необходимо подготавливать специалистов с опережением текущих потребностей. В таком случае обученные для задач сегодняшнего и будущего дня IT'шники всегда везде будут востребованы. Еще одним все более и более популярным фактором является разносторонность специалиста. Если программист сможет частично заменить системного администратора, сотрудник будет более востребованный и будет получать большую зарплату.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ РЕГИОНА В ПЕРИОД ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

FEATURES OF PROFESSIONAL SOCIALIZATION OF YOUTH IN THE REGION IN THE PERIOD OF TRANSFORMATION OF THE EDUCATION SYSTEM

***Аннотация:** Рассматривается процесс профессиональной социализации молодежи в условиях модернизации системы образования. Описывается роль социализирующего воздействия образовательных организаций на профессиональное становление молодежи.*

***Ключевые слова:** профессиональная социализация, модернизация системы образования, трудоустройство молодежи*

***Abstract:** The process of professional socialization of young people in the modernization of the education system is considered in the article. Describes the role of socializing influence educational organizations on professional formation of young people.*

***Keywords:** professional socialization, modernization of the education system, youth employment*

В настоящее время проблемы профессиональной социализации молодежи нашли широкое отражение в литературе, вызывают дискуссии и являются объектом интенсивного исследовательского интереса. Исследование категории социализации с позиций социологических знаний находит отражение в работах Н.Смелзера, Г.Тарда, Г.Зиммеля, Э.Дюргейма, Т.Парсонса и др. Ряд идей, важных для разработки концепции социализации молодежи в контексте трансформационных процессов, содержится в трудах Ю. Зубок, И. Кона, Е. Омельченко, М. Попова, В. Чупрова, Ю. Хайруллиной, В. Ярской.

В широком смысле слова, профессиональную социализацию можно определить, как процесс социального становления индивида, усвоение им опыта, норм, ценностей и образцов поведения с последующим воспроизводством их в ходе трудовой деятельности. Профессиональная социализация, являясь составной частью социализации индивида, представляет собой многоэтапный и комплексный процесс, и продолжается на протяжении всей жизни человека.

Исследуя профессиональную социализацию молодежи, мы выделяем население в возрасте от 14 до 30 лет. Именно этот возраст определен в действующей нормативной документации РФ в определении данной социально-экономической группы [1].

По статистическим данным, на начало 2014 года молодежь занимает около 23% всего населения Республики Татарстан [2]. Сюда входят учащиеся общеобразовательных школ, лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального и высшего образования, а также молодые специалисты.

Образование, в особенности профессиональное, является одним из основных факторов профессиональной социализации. Именно в период приобретения специальности идет становление личности как субъекта профессиональной деятельности и формирование специалиста. В связи с этим перед образовательными организациями стоит сложная задача, наряду с формированием у студентов определенного набора компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами соответствующего направления подготовки, обеспечить формирование некоторого интегрального качества у будущего специалиста, позволяющего ему успешно выполнять профессиональные задачи, взаимодействовать с окружающими.

Таким образом, в зависимости от эффективности процесса профессиональной социализации в вузе, студенческая молодежь и молодые специалисты либо интегрируются в профессионально-трудовую сферу общества, либо оказывается отторгнутой социальной группой.

На сегодняшний день вопросы трудоустройства, занятости и профессиональной ориентации являются одними из наиболее остро стоящих вопросов, касающихся молодежи в Республике Татарстан. Об этом свидетельствуют и данные по безработице среди молодежи в регионе, около 40% зарегистрированных безработных находятся в возрасте от 15 до 30 лет [2].

Переход от обучения к профессиональной деятельности является одной из сложнейших этапов в профессиональном становлении молодых людей.

Как отмечают Ю.Р.Хайруллина и Р.Р.Хизбуллина, в условиях глобализации и трансформации современного общества актуален вопрос о состоянии профессиональной ориентации молодого специалиста, тем более что ее закрепление осуществляется уже в процессе обучения, уровень которого в последующем отражает проекцию на профессиональное поведение молодого специалиста [3].

Идущие в стране процессы модернизации системы образования вызывают появление все новых форм реализации и изменение структуры профессионального образования. Так, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» появилось понятие «сетевое обучение», которое предполагает возможность участия в реализации образовательных программ (наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность) научных организаций, медицинских организаций, организаций культуры, физкультурно-спортивных и иных организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой [4].

Наиболее удобной структурой для реализации сетевого взаимодействия признан научно-образовательный кластер. Такого рода кластеры включают и вуз, и предприятия, и средние профессиональные образовательные организации одной отрасли, что обеспечивает включенность работодателей в процесс подготовки кадров. Научно-образовательные кластеры призваны сокращать дисбаланс между потребностями рынка труда и фактическим выпуском специалистов, обеспечивать реализацию непрерывного образования в определенной области, формировать у

студентов в процессе обучения необходимые навыки и качества для их успешной адаптации и осуществления трудовой деятельности в последующем. В данном случае, все участники научно-образовательного кластера выступают агентами профессиональной социализации и существенно влияют на профессиональное становление молодежи в процессе обучения.

Начиная с 2010 года в большинстве вузов Республики Татарстан успешно функционируют научно-образовательные кластеры. Например, в Поволжской государственной академии физической культуры и спорта в рамках научно-образовательного кластера отрасли физической культуры и спорта реализуются образовательные программы, интегрированные с программами среднего профессионального образования профильных организаций кластера. Это позволяет осуществлять непрерывное образование, направленное на гармоничное развитие потенциальных способностей личности, что является одним из важнейших условий успешной социализации [5].

Министерство по делам молодежи, спорта и туризма РТ, в рамках кластерных отношений, участвует в разработке образовательных программ, адаптированных в соответствии с потребностями экономики региона в данной отрасли, содействует организации практик студентов и трудоустройству выпускников, что в свою очередь позволяет будущим специалистам уже на вузовском этапе адаптироваться к трудовой деятельности

В целом за последнее время, в образовательной среде возросло привлечение представителей работодателей в процесс формирования и реализации образовательных программ. Так, в рамках проверки вузов на предмет выполнения аккредитационных показателей выставляются требования к наличию внешней рецензии на образовательные программы и фонды оценочных средств со стороны работодателей. Также, федеральными государственными образовательными стандартами установлено требование по наличию в вузе преподавателей-практиков, что свидетельствует о внимании к этому вопросу со стороны государства.

Тем не менее, все эти меры, предпринимаемые государством и образовательными организациями не решают полностью проблемы процесса

профессиональной социализации молодежи. Молодые специалисты испытывают определенные сложности в процессе вхождения в профессиональную деятельность. Со стороны работодателей отдается предпочтение специалистам уже, имеющим определенный опыт трудовой деятельности и прошедшим этап профессиональной адаптации, нежели выпускникам образовательных организаций.

В связи с этим встает вопрос о необходимости глубоко изучения и выработки новых подходов к решению данной проблемы с учетом региональных особенностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1
"Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. Документ предоставлен Консультант Плюс. – URL: www.consultant.ru (дата обращения: 15.09.14)
2. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан [Электронный ресурс]. Режим доступа:
http://tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/ru/statistics/employment/
(дата обращения: 15.09.14)
3. Хайруллина Ю.Р., Хизбуллина Р.Р. Социализация личности молодого специалиста в современном образовательном пространстве// Регионология. 2010. №1. С.149-150
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г. – URL: mon.gov.ru
5. Габдуллина Э.Н. Профессиональная социализация молодежи в рамках научно-образовательного энергетического кластера Республики Татарстан//Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2013. №1 (29). С.17-21.

НАУЧНЫЕ ТРУДЫ
ЦЕНТРА ПЕРСПЕКТИВНЫХ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ
АКАДЕМИИ НАУК
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Выпуск 8

Подписано в печать 01.12.2014. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печать цифровая.
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 11,16.
Тираж 200 экз. Заказ 14А-302.



ART & FAKT

Издательство «Артифакт»
Тел.: (843) 258-19-11
E-mail: artyfakt@list.ru
www.artyfakt.ru