№ 3 (45) 2022

муниципальный журнал

УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДОМ

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Журнал «Управление городом: теория и практика» издается ежеквартально с ноября 2009 года.

Всего вышло в свет 45 номеров.

За это время в издании освещались самые различные темы: стратегия развития города Белгорода; общественное самоуправление; инвестиции в человека; социально-экономическое развитие областного центра; туризм; цифровые технологии и многие другие актуальные вопросы как в теоретическом аспекте, так и с точки зрения практики, пригодной к применению в Белгороде и многих других городах и регионах России.

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) eLibrary.ru.

В редакционный совет журнала входят отечественные и зарубежные деятели науки:

Патрушев Владимир Иванович
(председатель редакционного совета)
доктор социологических наук, профессор, академик РАЕН, президент Академии наук социальных технологий и местного самоуправления, член Российской академии социальных наук, Российской академии естественных наук.

Афонин Юрий Алексеевич
доктор экономических наук, профессор, академик РАЕН, академический ректор Казахстанского университета инновационных и телекоммуникационных систем, Республика Казахстан; почетный профессор Хьюстонского университета, США.

Бабинцев Валентин Павлович
доктор философских наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «БелГУ».

Боженов Сергей Андреевич
кандидат социологических наук, советник ректора по кадровому обеспечению БГТУ им. В.Г. Шухова, доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова.

Гладышев Александр Георгиевич
доктор юридических наук, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» Финансового университета при Правительстве РФ.

Данакин Николай Семенович
доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления, директор НИИ Синергетики БГТУ им. В.Г. Шухова.

Дергачева Елена Александровна
доктор философских наук, профессор РАН, доцент ВАК по кафедре экономики, профессор кафедры «Отраслевая экономика» ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет».

Дорошенко Юрий Анатольевич
доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова.

Ильин Владимир Александрович
член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор, научный руководитель ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук».

Колпина Лола Владимировна
кандидат социологических наук, доцент (Израиль).

Лаврикова Юлия Георгиевна
член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, директор Института экономики Уральского научного центра РАН, г. Екатеринбург.

Мазилов Евгений Александрович
кандидат экономических наук, заместитель директора по научной работе, руководитель обособленного подразделения Северо-Западный НИИ молочного и лугопастбищного хозяйства ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук».

Макаров Валерий Леонидович
академик РАН, доктор физико-математических наук, профессор, научный руководитель Центрального экономико-математического института РАН.

Осадчая Галина Ивановна
доктор социологических наук, профессор, ученый секретарь обособленного подразделения ИДИ Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН.

Растворцева Светлана Николаевна
доктор экономических наук, профессор департамента мировой экономики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Реутов Евгений Викторович
кандидат социологических наук, доцент кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «БелГУ».

Тюриков Александр Георгиевич
доктор социологических наук, профессор, руководитель Департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ.

Харченко Константин Владимирович
(ответственный секретарь редакционного совета)
кандидат социологических наук, доцент, ведущий сотрудник Центра изучения регионов России Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, коммерческий директор Академии наук социальных технологий и местного самоуправления.

Шабунова Александра Анатольевна
доктор экономических наук, доцент, директор ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук».

**УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДОМ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

№ 3 (45)
Сентябрь 2022

Председатель редакционного совета:

В.И. Патрушев,
доктор социологических наук, профессор,
академик РАЕН

Редакция:
Гридчин А.В.,
главный редактор;
редакторы:
Костыря А.В.,
Корецкая А.В.

Обложка:
Мирошников Е.

АДРЕС РЕДАКЦИИ И ИЗДАТЕЛЯ:
308002, Россия, г. Белгород,
ул. Генерала Лебедя, д. 2,
МАУ «ИМРСТ»
тел. 8(4722) 233-008
e-mail: journal@mauimrst.ru.

УЧРЕДИТЕЛЬ:
МАУ «Институт муниципального
развития и социальных технологий»
ISSN 2218 – 533X

**Свидетельство о регистрации СМИ
ПИ № ФС77-49851
от 14 мая 2012 г.
Выдано Федеральной службой
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций.
Цена: бесплатно**

12+

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО. 2

ТЕХНОЛОГИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Карапетян Р.В., Липатова Л.Н.
КОРРУПЦИЯ: ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ И ПРЕОДОЛЕНИЮ 3

Тарандо Е.Е., Карцева А.К.
СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОЛОЖЕНИЯ
АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ РЕГИОНОВ ЦЕНТРА РОССИИ 8

Антипин И.А., Горских М.С.
СТРАТЕГИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО РАЙОНА КРУПНЕЙШЕГО ГОРОДА
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ 19

Целютина Т.В.
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В БЕРЕЖЛИВЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ:
LEAN-КУЛЬТУРА, НОВОЕ ЛИДЕРСТВО, КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ 25

Афанасьев В.В., Афанасьев М.В., Пискарев А.Ю.
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА
ГОРОДСКИХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ 31

РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Леонидова Г.В.
РАБОТА ПО ПРИЗВАНИЮ КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ 39

Семенова Ю.А., Мохнаткина К.В.
ГОРОДСКОЕ ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ БИЗНЕСА:
ТОПОФИЛИЯ И ТОПОФОБИЯ (СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС В Г. САРАТОВЕ) 48

Секушина И.А.
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ЖИТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КРУПНЫХ ГОРОДОВ 52

ЗАМЕТКИ ПРАКТИКА

Сафаров С.М.
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ДО 2030 ГОДА:
О ПЕРВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ 59

Федосеева О.В., Захарова Д.А.
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БЕЛГОРОДСКОГО НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА МИРОВОГО УРОВНЯ
«ИННОВАЦИОННЫЕ РЕШЕНИЯ В АПК» 62

Орехова О.О., Бикташева Д.И.
АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
С ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В УСЛОВИЯХ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ГОРОД БЕЛГОРОД» 67

СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

Колотушкин А.А.
БИОГРАФИЧЕСКИЙ ОЧЕРК О ПЕРВОМ ГУБЕРНАТОРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ГУБЕРНИИ
ТРУБЕЦКОМ Ю.Ю. (1727-1730) 72

Уважаемые читатели!

Представляем вашему вниманию новый выпуск научно-практического журнала «Управление городом: теория и практика», который будет интересен изучающим местное самоуправление и участвующим в нем. Он станет «настольной книгой» для каждого: от обывателя до муниципального служащего.

Текущий номер нашего журнала поставит перед вами ряд насущных вопросов и погрузит в актуальную тематику, характерных данному этапу социально-экономического развития как России в целом, так и отдельно взятых ее регионов и муниципалитетов.

Страницы раздела «Технологии муниципального управления» наведут вас на размышления о разработке эффективных методов борьбы с коррупцией и предшествующему ей всестороннему детальному изучению этого явления на основе правового, социального, экономического и социально-экономического подходов, позволяющих выявить причинно-следственные связи и разработать действенные инструменты противодействия этому опасному явлению; социально-экономической ситуации в шести агропромышленных центрах ЦФО в разрезе демографической ситуации, состояния рынка труда, показателей уровня жизни; опыте разработки стратегии социально-экономического развития района миллионного города; технологии управления мотивацией персонала и использовании потенциала руководителей-лидеров в условиях бережливого производства; актуальных задачах управления развитием профессиональных компетенций персонала городских автотранспортных предприятий и адекватных методах их решения.

Раздел «Результаты социологических исследований» познакомит вас с выводами, сделанными исследователями в процессе изучения такой качественной характеристики работника как «профессиональное призвание»; проблемы городского пространства для бизнеса; уровня экологической культуры населения.

В разделе «Заметки практика» вашему вниманию представлены первые итоги реализации стратегии развития ТОС в разрезе федеральных общественных проектов; перспективы развития НОЦ мирового уровня в условиях современной социально-экономической ситуации и в контексте стратегии развития региона; практика информационно-аналитического обеспечения организации с детьми с ОВЗ.

Для нашей постоянной рубрики «Страницы истории» Белгородский областной архив подготовил для историков, краеведов и просто любителей родного края биографический очерк о первом губернаторе Белгородской губернии Ю.Ю. Трубецком.

Надеемся, что публикуемые материалы заинтересуют вас с научной и практической точек зрения, ответят на важные вопросы, помогут критически разобрать анализируемую ситуацию.

Приятного и полезного чтения!

С уважением,
редакция журнала

УДК 351

КОРРУПЦИЯ: ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ И ПРЕОДОЛЕНИЮ

Карапетян Р.В.,
кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической социологи и Санкт-Петербургского государственного университета

Липатова Л.Н.,
доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры экономики Северо-Западного института управления РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

Разработке эффективных методов борьбы с коррупцией должно предшествовать всестороннее детальное изучение этого явления на основе правового, социального, экономического и социально-экономического подходов, позволяющих выявить причинно-следственные связи и разработать действенные инструменты противодействия этому опасному явлению. Применение различных подходов к исследованию сущности коррупции способствует всестороннему изучению этого явления. Чем более детально будет изучено явление, тем больше шансов подобрать эффективные инструменты для борьбы с ним: правовой подход позволяет выявить и впоследствии устранить дефекты законодательства; социологический подход – установить социальную обусловленность коррупции и воздействовать на нее через систему общественных отношений; экономический подход – повлиять на ситуацию путем создания невыгодных условий для осуществления коррупционной сделки; социально-экономический подход нацеливает на разработку механизмов справедливого распределения общественного богатства и сокращения неравенства.

Ключевые слова: коррупция, государственная служба, злоупотребление служебным положением, незаконное обогащение, взятка, конфликт интересов.

CORRUPTION: APPROACHES TO STUDYING AND COUNTERING

Karapetyan R. V.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Sociology, St. Petersburg State University

Lipatova L. N.,
Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of the Department of Economics of the Northwestern Institute of Management of the RANEPA, St. Petersburg

The development of effective methods of combating corruption should be preceded by a comprehensive detailed study of this phenomenon on the basis of legal, social, economic and socio-economic approaches that allow to identify cause-and-effect relationships and develop effective tools to counter this dangerous phenomenon. The application of various approaches to the study of the essence of corruption contributes to a comprehensive study of this phenomenon. The more the phenomenon is studied in detail, the more chances there are to find effective tools to combat it: the legal approach allows you to identify and subsequently eliminate defects in legislation, the sociological approach – to establish the social conditionality of corruption and influence it through the system of public relations, the economic approach – to influence the situation by creating unfavorable conditions for the implementation of a corrupt transaction, socially-the economic approach aims at developing mechanisms for the equitable distribution of public wealth and reducing inequality.

Keywords: corruption, public service, abuse of official position, illegal enrichment, bribe, conflict of interests.

О большой общественной значимости проблемы коррупции свидетельствуют многочисленные обращения к этой теме ученых разных стран, а также целенаправленная деятельность международных институтов. Даже в период пандемии COVID-19 ООН не приостанавливала свою деятельность по противодействию коррупции, – несмотря на большие сложности с организацией массовых мероприятий состоялась специальная сессия Генеральной ассамблеи ООН, прошел тематический саммит стран «Группы двадцати», а также конференция стран – участниц Конвенции ООН против коррупции [3].

Коррупция представляет собой не только чисто экономическое явление, но и социальную болезнь, поскольку поражает значительную часть общества, и изучать это явление следует с разных сторон. Цель данной статьи – обобщить многообразные теоретические подходы к изучению проблемы коррупции и наметить меры по противодействию этому явлению в современных условиях, характеризующихся повышением открытости власти в связи с цифровизацией различных сфер жизнедеятельности, включая государственное управление, предпринимательскую деятельность и повседневную жизнь граждан.

В соответствии с российским законодательством, коррупция – это общественное явление, представленное взаимодействиями между индивидами социума и включающее в себя злоупотребление служебным положением, дачу и (или) получение взятки, получения выгоды в виде ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также осуществление вышеперечисленных деяний, совершенных в интересах или от имени юридического лица [1].

Исследователи активно пытаются изучить природу этого опасного явления, выявить особенности его проявления, чтобы предложить эффективные механизмы противодействия, однако эта борьба идет с переменным успехом, поскольку изучаемое явление отличается высокой изменчивостью, а участники этого процесса – особой изобретательностью и активностью, что позволяет им находить «прорехи» в законах, изобретать хитроумные схемы для обхода норм права и побуждения предпринимателей и граждан к неформальным способам решения возникающих у них вопросов и проблем.

Анализ коррупционных явлений осуществляется как с законодательной стороны, так и с позиции общества. Ученые в своих исследованиях опираются на официальные документальные источники, мнение экспертов, а также опросы, позволяющие выявить отношение граждан к этой проблеме. Коррупция рассматривается в контексте с вопросами совершенствования правовой системы, развития экономики, повышения жизненного уровня, в связи с проблемами криминализации бизнеса, а также нравственного и социального благополучия в обществе.

На ситуацию в сфере коррупции влияют состояние механизма государственного управления, включая законодательную базу и инструменты контроля, гражданская зрелость наделенных властными полномочиями граждан, а также отношение общества к ее проявлениям, поскольку в этом процессе всегда участвуют не менее двух сторон.

К наиболее существенным видам коррупции, квалифицируемым как преступления, относятся: дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве, мелкое взяточничество, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц; незаконное предоставление выгоды указанному лицу, другим физическим лицам либо совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица [8].

Коррупция снижает показатели эффективности функционирования государства, что сказывается на уровне валового внутреннего продукта, производительности труда, уровне жизни населения, развитии социальной сферы и т. д. Таким образом, коррупция влияет на общий уровень развития страны. В связи с этим важнейшей задачей каждого государства является противодействие коррупции. Для этого учеными предпринимаются попытки установить, какие именно категории граждан наиболее часто участвуют в коррупционных сделках.

Большинство специалистов по коррупционным преступлениям указывают на то, что одной из наиболее подверженных коррупции социальных групп является категория государственных служащих. Общественное мнение придерживается этой же позиции. Помимо вреда, наносимого социально-экономической системе в момент совершения данного противоправного действия, коррупция в государственных структурах может стать серьезным барьером в инвестиционной и инновационной деятельности, препятствовать развитию предпринимательства, что ограничивает перспективные возможности развития [12].

Коррупция в судебной системе вызывает недоверие общества к этим институтам, что не способствует улучшению социальной обстановки, повышению степени законопослушности граждан и развитию предпринимательской деятельностью.

Коррупционные явления встречаются не только в государственном секторе, но и в частном, особенно в крупных компаниях, например, при принятии кадровых решений или заключении договоров с партнерами. Коррупция ведет к увеличению трансакционных издержек, связанных с заключенными соглашениями, и к снижению уровня доверия среди участников рынка [13]. Такой деловой климат требует значительных усилий по проверке потенциальных партнеров, усложняет документооборот и логистику, затрудняет весь процесс товародвижения, что негативно сказывается на эффективности предпринимательской деятельности. Негативно влияют на общую результативность деятельности и микроклимат в трудовом коллективе, кумовство и взяточничество при решении важных кадровых вопросов.

Ученые предостерегают: широкое распространение коррупции ведет к снижению инвестиционной привлекательности. Это, в свою очередь, приводит к уменьшению потока новых технологий и, как следствие, препятствует экономическому прогрессу [11]. Каждый инвестор ищет наиболее выгодное вложение для своих средств, имеет право и хочет знать детали проекта. Коррупционная составляющая уменьшает прибыль, снижает эффективность, что противоречит интересам инвестора.

Таким образом, коррупция представляет собой сложное социально-экономическое явление, связанное с использованием служебного положения в личных целях. Широкое распространение коррупции в различных сферах жизнедеятельности общества способно вызвать сбои в деятельности государственных учреждений, вызывает недоверие общества к законам, может стать серьезным препятствием в инвестиционной и инновационной деятельности, препятствует развитию предпринимательской деятельности, снижает эффективность образовательного процесса. В конечном счете, это снижает темпы и качество экономического роста.

Эффективное противодействие коррупционным действиям входит в число важнейших национальных приоритетов нашей страны. Поэтому многие исследователи рассматривают коррупцию в проекции экономической безопасности [2], некоторые ученые говорят о коррупционной угрозе национальной безопасности страны [6].

Ученые активно ищут действенные меры борьбы с коррупцией. Чтобы коррупционные явления не ограничивали возможности социально-экономического развития страны и не подтачивали экономическую безопасность государства, необходимы средства снижения коррумпируемости разных сфер жизнедеятельности общества – это позволит повысить уровень уважения к государству со стороны его граждан, а также укрепит авторитет страны на мировой арене [14].

Несмотря на многовековую историю изучаемого явления единого мнения о сущности коррупции среди ученых не сформировалось. Существуют разные точки зрения на предмет содержания этого понятия. Во всем многообразии различных точек зрения можно выделять 4 основных подхода, каждый из которых рассматривает коррупцию с позиции разных научных областей и предусматривает особый арсенал средств противодействия.

В рамках правового подхода коррупция рассматривается как использование должностным лицом своего служебного положения в корыстных целях [10]. Изучение коррупции с позиции нормативного обеспечения деятельности государственных служащих позволяет выявить слабые места и недостатки законодательства и систем контроля, которые оставляют нечистым на руку чиновникам возможность незаконного обогащения за счет действия (бездействия) при исполнении ими служебных обязанностей.

В соответствии с социологическим подходом, коррупция представляет собой действия отдельных граждан, противоречащие интересам общества в целом [5]. Согласно такой точки зрения, взяткодатель едва ли не более виновен перед обществом, чем взяткополучатель, поскольку, прибегнув к услугам последнего, пренебрег общими правилами и поставил свои личные интересы выше общественных.

Представители экономического подхода трактуют коррупцию как результат отношений, базирующихся на рациональном выборе агентов. Каждый из участников коррупционной сделки сравнивает полезность от следования установленным в обществе нормам и эффект от их нарушения [4]. По сути, стороны коррупционной сделки взаимодействуют на основе договора, поскольку заранее обговариваются объем услуги и размер вознаграждения. В экономической терминологии в данных отношениях участвуют исполнитель – лицо, наделенное определенными полномочиями и способное повлиять на решение того или иного вопроса граждан и предпринимателей, заказчик – субъект, инициировавший сделку. Зачастую в таких схемах есть и посредники, т.е. лица, приближенные к исполнителю, которому делегируются полномочия по осуществлению контактов между сторонами, включая согласование условий сделки, передачу вознаграждения и другие присущие договорному производству действия. Контакт может быть установлен и напрямую с исполнителем без участия в этой схеме агента.

Социально-экономический подход рассматривает коррупцию как болезнь развивающихся обществ, порожденную незавершенной модернизацией и бедностью. По мнению приверженцев этого подхода, у коррупции могут быть как и негативные, так и позитивные последствия. Положительное воздействие коррупции на развитие стран «третьего мира», государственные институты в которых развиты слабо и по этой причине недостаточно полно реализуют присущие им функции, ученые видят в том, что движимые частным интересом коррупционеры быстрее разрабатывают механизмы и инструменты для решения тех или иных вопросов граждан, что, в конечном счете, способствует развитию и модернизации обществ. Поэтому сторонники такого подхода рассматривают коррупцию как вид социально-экономических отношений [8].

В рамках социально-экономического подхода коррупция рассматривается и с другой стороны. Всем понятно, что «за помощью» к коррупционерам человек обращается тогда, когда самостоятельно решить свой вопрос не может, что зачастую бывает связано с несовершенством законодательной базы, допускающей неоднозначное толкование ряда норм. Это дает основания рассматривать коррупцию как рыночную сделку, где покупатели встречаются с продавцами (коррупционерами), объект сделки – решение проблемы продавца коррупционером, а цена вопроса – это взятка, точный характер ее будет являться предметом переговоров между указанными сторонами. При таком представлении проявление коррупции можно расценивать как признак предпринимательства и свидетельство нестандартного подхода к решению насущных проблем людей. Коррупционер, хотя и в целях личного обогащения, ищет альтернативные решения проблемы. Именно новый взгляд на привычную ситуацию, поиск более эффективных путей решения задач – это то, чего так не хватает современной российской экономике на всех уровнях управления. Многие организации при приеме на работу проводят специальные тесты для кандидатов на способность нестандартного мышления.

Если рассматривать коррупцию как проявление предпринимательства или даже новаторства, следует иметь в виду, что это также является признаком и одновременно причиной слабости институциональной среды. Поскольку это означает, что существующие подходы не позволяют эффективно и быстро решать некоторые проблемы. Вместе с тем возможность извлечения выгоды из слабости действующих институтов сдерживает их дальнейшее совершенствование, поскольку в интересах коррупционеров как можно дольше сохранять сложившиеся условия, позволяющие им пользоваться несовершенством действующих административных механизмов в личных целях.

В этой связи можно надеяться, что по мере развития государственных общественных институтов острота этой проблемы снизится. Ярким подтверждением этому является коренное изменение ситуации в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг после введения принципа одного окна, которое исключает прямой контакт гражданина с чиновником. Теперь нет необходимости высиживать длинные очереди и ходить кругами по разным кабинетам, как это было еще 10 лет назад, и для избегания чего многие пытались найти обходные пути, обратившись с просьбой к чиновнику принять без очереди или сделать справку (выдать согласование) побыстрее.

Сильный толчок развитию государственных институтов даст и оцифровка доходов, получаемых чиновниками, что становится возможным с введением в оборот цифрового рубля и организацией оплаты труда государственных служащих с использованием этого инструмента, что должно если не остановить коррупционеров, то по крайней мере заставить задуматься о целесообразности неправомерных действий, поскольку риски «быть пойманным за руку» в таких условиях сильно возрастают.

Мировой опыт борьбы с коррупцией, в частности такой страны как Финляндия, добившейся больших успехов в этом направлении, показывает, что наиболее эффективными являются меры социально-экономического характера, направленные на повышение жизненного уровня населения, упрощение и повышение доступности государственных услуг, обеспечение большей открытости и подотчетности власти и др.

Исторический опыт показывает, что наказание, даже самое строгое, далеко не всегда является действенной мерой, о чем свидетельствует опыт Китая, в котором действуют очень жесткие меры в отношении коррупционеров [6], но вместе с тем в рейтинге восприятия коррупции эта страна занимает только 66-е место [9]. Для искоренения коррупции необходимо провести общественное переустройство на основе строгого соблюдения законности и повышения правовой культуры граждан, повысить эффективность государственного управления, разработать публичные механизмы контроля.

Таким образом, выработке действенных инструментов противодействия коррупции должно предшествовать всестороннее детальное изучение этого явления на основе правого, социального, экономического и социально-экономического подходов, позволяющих выявить причинно-следственные связи и впоследствии разработать эффективные инструменты для целевого воздействия. Применение различных подходов к исследованию сущности коррупции способствует всестороннему изучению этого явления. Современная ситуация в сфере коррупции подтверждает правомерность всех раскрытых подходов. Данное социально-экономическое явление проникает практически во все сферы жизнедеятельности общества: в экономику, политику, государственное управление, здравоохранение, образование, науку, предпринимательское сообщество. Значит, чем более детально будет изучено это опасное явление, тем больше шансов подобрать эффективные инструменты для борьбы с ним.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ. – Режим доступа: http:// http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_82959/ (дата обращения 19.06.2022).

2. Алтухов А.В. Распространение коррупции – вызов экономической безопасности государства // Проблемы экономики и юридической практики. – 2011. – №2. – С. 306-308.

3. Антикоррупционные итоги 2021 г. / Антикоррупционный центр НИУ ВШЭ. – Режим доступа: https://anticor.hse.ru/main/news_page/

4. antikorruptsionnye_itogi_2021_goda (дата обращения: 20.05.2022).

5. Дергачев С.В. о некоторых правовых аспектах урегулирования конфликта интересов в образовательной сфере // Марийский юридический вестник. – 2015. – №4. – С. 116-118.

6. Дмитриев С.М., Ширяев М.В., Митяков С.Н. Экономическая безопасность технического вуза: концептуальные основы // Высшее образование в России. – 2014. – №2. – С. 59-61.

7. Касаткина Е.М. Коррупция в системе национальной безопасности // Закон и право. – 2019. – №3. – С. 31-32.

8. Китайский чиновник-коррупционер приговорен к смертной казни // Коммерсантъ. – 2021. – 12 февраля – Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/2228960 (дата обращения – 28.07.2022).

9. Новичкова Е.Е. Понятие, содержание и виды коррупции // Вестник Уральского университета-института экономики, управления и права. – 2018. – №1. – С. 33-37.

10. Рейтинг стран по уровню коррупции // NONEWS. – Режим доступа: https://nonews.co/directory/lists/countries/corruption (дата обращения – 28.07.2022).

11. Шишкарёв С.Н. Законодательное обеспечение борьбы с коррупцией. Международный и российский опыт: монография. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 55 с.

12. Chang J.-J., Lu H.-Ch., Tsai H.-F. Corruption, Growth, and Increasing Returns to Production Specialization // International Journal of Economic Theory. – 2015. – №11(3). – P. 329-345.

13. Ivanyna M., Moumouras A., Rangazas P. The Culture of Corruption, Tax Evasion, and Economic Growth // Economic Inquiry. – 2016. – Vol. 54(1). – P. 520-542.

14. Pillay S., Kluvers R. An Institutional Theory Perspective on Corruption: The Case of a Developing Democracy // Financial Accountability & Management. – 2014. – Vol. 30(1). – P. 95-119.

15. Ugur M. Corruption's Direct Effects on per Capita Income Growth: A Meta-Analysis // Journal of Economic Surveys. – 2014. – Vol. 28(3). – P. 472-490.

УДК 338

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОЛОЖЕНИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ РЕГИОНОВ ЦЕНТРА РОССИИ

Тарандо Е.Е.,
доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета

Карцева А.К.,
начальник учебного отдела факультета экономики и финансов Северо-Западного института управления РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

В статье проведен сравнительный анализ социально-экономической ситуации в 6 агропромышленных центрах Центрального федерального округа по 3 ключевым слагаемым (демография, рынок труда, уровень жизни). Установлено, что все крупные аграрные центры Центрального федерального округа значительно отстают по уровню жизни населения, что создает угрозу продовольственной безопасности страны. Лучшие среди рассматриваемых регионов показатели по всем ключевым слагаемым (за исключением противоречивых данных о состоянии рынка труда) характерны для Белгородской области. Наиболее сложная социально-экономическая ситуация, провоцирующая отток населения, сложилась в Брянской области, в которой выявлены худшие среди агропромышленных центров ЦФО значения по большинству проанализированных показателей.

Ключевые слова: агропромышленный центр, уровень жизни, естественная убыль, миграция, рынок труда, денежные доходы, заработная плата, социальные выплаты.

COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF THE SOCIO-ECONOMIC SITUATION OF AGRO-INDUSTRIAL REGIONS OF THE CENTRAL FEDERAL DISTRICT

Tarando E.E.,
Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Economic Sociology, St. Petersburg State University

Kartseva A.K.,
Head of the Educational Department of the Faculty of Economics and Finance North-West Institute of Management of RANEPA, St. Petersburg

The article presents a comparative analysis of the socio-economic situation in 6 agro-industrial centers of the Central Federal District on 3 key components (demography, labor market, standard of living). It has been established that all large agricultural centers of the Central Federal District are significantly lagging behind in terms of the standard of living of the population, which poses a threat to the country's food security. The best indicators among the regions under consideration for all key components (with the exception of contradictory data on the state of the labor market) are characteristic of the Belgorod region. The most difficult socio-economic situation provoking the outflow of the population has developed in the Bryansk region, in which the worst values among the agro-industrial centers of the Central Federal District were identified for most of the analyzed indicators.

Keywords: agro-industrial center, standard of living, natural decline, migration, labor market, cash income, wages, social benefits.

Проблема продовольственного обеспечения населения во все времена выступала приоритетным направлением государственной политики, поскольку питание относится к жизненно необходимой потребности. Преодоление голода на планете – важнейшая цель ООН [1]. Однако в последние годы катаклизмы природного и политического характеров отдалили мировое сообщество от достижения этой цели. В период пандемии стали появляться сообщения о росте численности голодающих и недоедающих в мире [2]. С началом военной специальной операции России по защите Донбасса эта проблема еще более усугубилась, поскольку военно-политический конфликт отразился на возможности поставки продовольствия на мировой рынок двух крупнейших экспортеров – Российской Федерации и Украины [6]. Это еще более актуализирует тематику, связанную с развитием сельского хозяйства и состоянием сельских территорий. Объемы производства сельскохозяйственной продукции сильно зависят от социально-экономической ситуации на селе. Поскольку полностью автоматизировать это производство невозможно, количество и качество трудового потенциала отрасли могут стать серьезным ограничением для ее устойчивого развития.

Цель данной статьи – провести сравнительную оценку социально-экономической ситуации в регионах Центрального федерального округа, относящихся к крупнейшим аграрно-промышленным центрам России. Стратегией пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 г. 15 агропромышленных регионов страны отнесены к перспективным центрам экономического роста, способным обеспечить вклад в экономический рост Российской Федерации более 0,2% ежегодно. В число этих регионов вошли 6 субъектов ЦФО: Белгородская, Брянская, Воронежская, Липецкая, Курская и Тамбовская области [3].

Данные официальной статистики показывают, что во всех изучаемых регионах, за исключением Белгородской области, численность населения в 2010-2020 гг. сократилась, особенно сильное снижение произошло в Тамбовской и Брянской областях – на 9% и 8% соответственно. Именно эти два субъекта характеризуются одновременно и естественной убылью и значительным миграционным оттоком (табл. 1).

Таблица 1

Основные показатели демографического развития агропромышленных центров ЦФО [5]

Регион	2010 г.	2015 г.	2020 г.
	Численность населения на конец года, тыс. чел.		
Российская Федерация	142 865	146 545	146 171
Белгородская область	1 532	1 550	1 541
Брянская область	1 275	1 226	1 183
Воронежская область	2 335	2 333	2 306
Курская область	1 126	1 120	1 097
Липецкая область	1 172	1 156	1 128
Тамбовская область	1 090	1 050	995

	Коэффициенты естественного прироста на 1 000 человек населения		
Российская Федерация	-1,7	0,3	-4,8
Белгородская область	-4,5	-1,8	-6,1
Брянская область	-3,5	-2,4	-7,6
Воронежская область	-6,3	-4,4	-9
Курская область	-6,8	-4,2	-8,3
Липецкая область	-6,5	-4,7	-9,4
Тамбовская область	-5,8	-3,7	-9,5

Во всех рассматриваемых регионах рождаемость ниже среднего в стране уровня: от 7,4 промилле в Тамбовской области (80-е место в РФ) до 8,3 промилле в Липецкой (65-е место) и Курской (66-е место) областях при среднем значении общего коэффициента рождаемости в стране, равном 9,8 рождений на 1 000 чел. населения (2020 г.).

Смертность, напротив, остается значительно выше среднероссийского уровня: от 15,6 промилле в Белгородской области (47-е место) до 17,8 промилле в Тамбовской области (78-е место) при среднем значении общего коэффициента смертности в стране, равном 14,6 умерших на 1 000 чел. населения (2020 г.).

Приведенные в таблице 2 данные свидетельствуют об ухудшении основных демографических показателей в 2010-2020 гг. во всех рассматриваемых регионах. В большинстве аграрных центров ЦФО падение рождаемости было более существенным, чем в РФ. Исключение составляет только Воронежская область, в которой общий коэффициент рождаемости в рассматриваемый период уменьшился на 20 % против 22% в стране в целом. А наибольшее снижение рассматриваемого показателя зафиксировано в Белгородской области – на 27%.

Показатели смертности населения, оставаясь более высокими по сравнению со среднероссийским уровнем, во всех рассматриваемых регионах, за исключением Белгородской области, в 2010-2019 гг. снижалась немного быстрее, чем в РФ. Но заметим, что для Белгородской области несмотря на более медленное снижение этого показателя характерно наиболее низкое значение общего коэффициента смертности. А наибольших успехов в борьбе за снижение смертности населения удалось добиться Воронежской области, в которой этот коэффициент уменьшился на 17% против 13% в РФ в целом.

В первый год пандемии рост смертности отмечался во всех российских субъектах; в целом по стране прирост общего коэффициента смертности составил почти 19%. В выделенной группе регионов самое значительное повышение смертности отмечается в Липецкой области – прирост составил 24,5%, в остальных регионах выделенной группы рост смертности в 2020 г. был ниже среднероссийского уровня. Наиболее подготовленной к схватке с COVID-19 оказалась Брянская область – прирост общего коэффициента смертности был наименьшим среди рассматриваемых регионов, что означает, что система здравоохранения региона быстрее и эффективнее справилась с вирусной атакой (табл. 2).

Таблица 2

Динамика основных демографических показателей в агропромышленных центрах ЦФО [5]

Регион	2010 г.	2015 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
	Общие коэффициенты рождаемости, число родившихся на 1 000 человек населения				
Российская Федерация	12,5	13,3	10,9	10,1	9,8
Белгородская область	10,9	11,5	9,2	8,5	8
Брянская область	10,7	11,4	9,2	8,3	8
Воронежская область	10,2	11,1	9,2	8,4	8,2
Курская область	11,1	11,6	9,2	8,4	8,3
Липецкая область	10,9	11,6	9,5	8,6	8,3
Тамбовская область	9,5	9,8	8,1	7,7	7,4

Регион	2010 г.	2015 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
	Общие коэффициенты смертности, число умерших на 1 000 человек населения				
Российская Федерация	14,2	13	12,5	12,3	14,6
Белгородская область	14,4	13,9	13,5	13,3	15,6
Брянская область	17	15,8	15,2	14,7	17
Воронежская область	17	15,3	14,7	14,1	16,5
Курская область	17,6	16,3	15,4	15	17,7
Липецкая область	16,7	15,3	14,5	14,3	17,8
Тамбовская область	17,5	16,1	15,6	15	17,8

Второй компонент формирования населения – миграционное движение. Среди рассматриваемых регионов в 2010-2020 гг. только в Брянской и Тамбовской областях суммарное сальдо имело отрицательное значение. Наибольшей миграционной привлекательностью обладают Воронежская и Белгородская области (табл. 3).

Таблица 3

Коэффициент миграционного прироста на 10 000 человек населения в агропромышленных центрах ЦФО [5]

Регион	Годы											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2010-2020
Российская Федерация	19	22	21	21	19	17	18	14	9	19	9	17,1
Белгородская область	39	54	56	43	49	38	46	18	27	60	25	41,4
Брянская область	-24	-34	-37	-40	-28	-15	4	-20	-30	-0,3	7	-19,8
Воронежская область	68	42	43	42	57	52	54	43	29	42	3	43,2
Курская область	-18	17	26	42	35	70	76	-9	-12	39	25	26,5
Липецкая область	15	-7	5	18	21	22	40	-6	-4	16	-4	10,5
Тамбовская область	-10	5	2	2	3	-52	-33	0,2	-97	-18	-19	-19,7

Показатель, отражающий всю совокупность условий жизни в регионе, – продолжительность жизни. Как свидетельствуют данные таблицы 4, в 2019 г. продолжительность жизни населения Брянской (46-е место) и Курской (48-е место в РФ) областей на 1 год меньше, чем в среднем в стране. Во всех остальных регионах выделенной группы продолжительность жизни была больше среднероссийского показателя. В 2020 г. в число отстающих вошла и Липецкая область, в которой зафиксирован максимальный среди рассматриваемых регионов прирост смертности в первый год пандемии. Наиболее высокую позицию в федеральном рейтинге 2020 г. по данному показателю занимала Белгородская область – 15-е место.

Таблица 4

Ожидаемая продолжительность жизни в агропромышленных центрах ЦФО, лет [5]

Регион	2010 г.	2015 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Российская Федерация	68,94	71,39	72,91	73,34	71,54
Белгородская область	71,31	72,61	73,67	74,21	72,37
Брянская область	67,92	70,36	71,71	72,31	70,63
Воронежская область	69,45	71,67	73,15	73,63	71,91
Курская область	68,53	70,8	71,91	72,27	70,52
Липецкая область	68,59	71,07	72,62	73,34	70,59
Тамбовская область	69,22	71,67	72,95	73,56	71,78

По ожидаемой продолжительности жизни мужчин рассматриваемые регионы расположились между 18-й (Белгородская область) и 53-й строками (Брянская область) ранжированного списка. Лидер по продолжительности жизни женщин – Воронежская область, занимающая 14-ю позицию федерального рейтинга, аутсайдер – Курская область, находящаяся на 47-м месте (2020 г.).

Продолжительность здоровой жизни, отражающая состояние системы здравоохранения и отношение граждан к своему здоровью, в 3 субъектах рассматриваемой группы (Белгородской, Воронежской и Тамбовской областях) в 2020 г. была выше среднероссийского уровня. Наибольшее значение в группе принадлежит Белгородской области – 72,32 года, – это второй по величине показатель в ЦФО после г. Москвы. Наименьшие показатели в Курской области, в которой еще годом ранее этот показатель был наибольшим среди выделенных регионов [4, 5].

Таким образом, на основе анализа динамики основных демографических показателей можно утверждать, что из числа агропромышленных центров ЦФО наиболее сложная ситуация сложилась в Брянской и Тамбовской областях, численность населения которых в 2010-2020 гг. ежегодно сокращалась почти на 1% вследствие большой естественной убыли и активного миграционного оттока. Брянская область, кроме того, заметно отстает по продолжительности жизни населения, особенно мужчин. Как сравнительно благополучную можно охарактеризовать демографическую картину в Белгородской области – это единственный регион из числа аграрных центров ЦФО, в котором численность населения в 2010-2020 гг. не сократилась, а также отмечаются лучшие показатели смертности и продолжительности жизни населения.

Миграционная ситуация и демографическая картина в целом во многом связана с состоянием рынка труда, с возможностью людей найти подходящую работу и обеспечить необходимый денежный доход для благополучного материального положения своей семьи. В 3 регионах выделенной группы уровень занятости выше, чем в среднем в стране – речь идет о Белгородской, Липецкой и Тамбовской областях (табл. 5).

Таблица 5

Отдельные показатели напряженности на рынке труда в агропромышленных центрах ЦФО в 2020 г. [5]

Регион	Уровень занятости, %	Коэффициент напряженности	Среднее время поиска работы безработными, месяцев	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %
Российская Федерация	58,4	2,7	6,3	18,8
Белгородская область	61	1,8	5,3	13,3
Брянская область	55,7	2,5	6,8	20,9
Воронежская область	56,7	2,6	5,3	14
Курская область	56,9	2,8	7,4	30,3
Липецкая область	66,3	2,3	6,6	22,7
Тамбовская область	62	2,1	8,4	32,5

Самый низкий показатель в 2020 г. был зафиксирован в Брянской области, но вопреки ожиданиям, уровень безработицы в этом регионе был тоже сравнительно низким – 4% против 5,8% в среднем в стране. Более низкий уровень зарегистрированной безработицы отмечался только в одном из рассматриваемых регионов – Липецкой области. Наиболее высокая безработица характерна для Белгородской и Курской областей, но это на 15,5% ниже среднероссийского значения (табл. 6).

Таблица 6
Уровень безработицы в агропромышленных центрах ЦФО, % [5]

Регион	Уровень безработицы			Уровень зарегистрированной безработицы (на конец года)		
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Российская Федерация	4,8	4,6	5,8	0,9	0,9	3,7
Белгородская область	3,9	3,9	4,9	0,7	0,6	1,2
Брянская область	3,9	3,8	4,0	0,8	0,8	2,2
Воронежская область	3,7	3,6	4,3	0,9	0,8	3,1
Курская область	4,0	4,0	4,9	0,7	0,6	2,7
Липецкая область	3,8	3,7	4,3	0,4	0,4	0,9
Тамбовская область	4,1	3,9	4,6	0,7	0,7	1,2

Обращает на себя внимание тот факт, что высокий уровень безработицы в Белгородской области сохраняется на фоне сравнительно высокого уровня занятости, наименьших среди рассматриваемых регионов коэффициента напряженности, среднего времени поиска работы, а также распространения застойной безработицы. Возможно, это связано с особенностями определения общей численности безработных граждан территориальным органом государственной статистики данного региона. В пользу данного предположения свидетельствуют и данные по регистрируемой безработице – этот показатель в Белгородской области традиционно один из самых низких среди рассматриваемых регионов.

Таким образом, анализ показателей напряженности рынка труда показал, что наиболее сложная ситуация сложилась на рынке Курской области – уровень безработицы в этом субъекте самый высокий среди рассматриваемых регионов (наряду с Белгородской областью); кроме того, это единственный регион в выделенной группе, в котором превышен среднероссийский уровень коэффициента напряженности, застойная безработица тоже распространена довольно широко. Как сравнительно благополучную можно оценить ситуацию на рынке труда Воронежской области, в которой на фоне умеренной безработицы отмечаются сравнительно низкие показатели распространения самой опасной формы безработицы – застойной (нередко сопровождающейся люмпенизацией населения, утратой профессионально важных качеств и другими негативными последствиями), о чем свидетельствуют наиболее низкие среди рассматриваемых регионов (наряду с Белгородской областью) показатели среднего времени поиска работы и удельного веса безработных граждан, пребывающих в поиске работы 12 месяцев и более.

Важнейшее влияние на жизненный уровень населения оказывает динамика потребительских цен. Их существенный рост ведет к быстрому обесцениванию денежных доходов, в то время как повышение уровня оплаты труда и социальных выплат (пенсий, стипендий, пособий и др.) осуществляется постфактум. В РФ в 2010-2020 гг. потребительские цены выросли более чем в 2 раза. Среди рассматриваемых регионов в 4 аграрных центрах индекс потребительских цен в 2010-2020 гг. возрос в большей степени, чем в среднем по стране. Наибольший рост цен был зафиксирован в Брянской области. В меньшей степени, чем в среднем по стране, увеличились потребительские цены в Белгородской области (табл. 7).

Таблица 7
Индексы потребительских цен в агропромышленных центрах ЦФО
(декабрь к декабрю предыдущего года, %) [4, 5]

Регион	Годы											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 / 2009
Российская Федерация	108,8	106,1	106,6	106,5	111,4	112,9	105,4	102,5	104,3	103	104,9	200,7
Белгородская область	109	105,5	106,2	106,2	110,5	111,4	104,4	101,5	104,4	102,8	104,9	190,5

Брянская область	110,6	105,8	107,5	107,2	113,3	113,2	106,1	102,8	104,9	103,6	105,2	215,7
Воронежская область	107,9	104,1	107,3	107,1	112	113,6	105,5	101,5	104,6	102,6	106,9	201,8
Курская область	109,5	105,5	105,8	105,9	110,9	113,9	105,8	102,1	105,7	103,2	105,8	203,8
Липецкая область	108,1	104,7	106,6	106,3	111,9	112,1	104,6	102,3	105,3	102,9	106,1	197,9
Тамбовская область	108,1	105,5	107	107,2	112,2	112,7	105,2	102	105	104	105,7	204,9

Динамику платежеспособного спроса населения характеризует показатель душевого оборота розничной торговли. По этому индикатору жизненного уровня в 2010 г. все рассматриваемые регионы отставали от среднероссийского уровня. В 2020 г. ситуация заметно улучшилась: Воронежская область заняла по данному показателю 12-е место в РФ, Белгородская – 19-е, Липецкая – 21-е место, остальные по-прежнему не достигали среднероссийского значения данного индикатора. Наибольшее отставание по данному индикатору зафиксировано в 2020 г. в Тамбовской и Курской областях (табл. 8).

Таблица 8

Оборот розничной торговли на душу населения в агропромышленных центрах ЦФО (в фактически действовавших ценах, руб.) [5]

Регион	2010 г.	2015 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Российская Федерация	115 591	188 017	215 074	229 104	231 283
Белгородская область	93 535	178 097	217 059	230 704	237 076
Брянская область	86 538	177 048	209 987	225 818	225 643
Воронежская область	92 305	198 814	236 953	251 882	252 416
Курская область	86 431	160 712	191 945	206 829	207 134
Липецкая область	100 252	186 603	223 731	241 566	236 552
Тамбовская область	89 808	172 696	195 612	209 132	198 282

Среднедушевые доходы населения ни в одном из рассматриваемых регионов аграрно-промышленной специализации не достигают среднероссийского уровня. Наиболее высокое значение данного показателя характерно для Белгородской области (на 9% меньше среднероссийского значения); в 2020 г. регион занимал 23-е место в РФ. Далее следуют: Липецкая область (27-е место), Воронежская область (28-е место), Курская область (37-е), Брянская область (43-е место) и Тамбовская область, занимающая 46-е место в федеральном ранжированном по величине среднедушевых денежных доходов населения в 2020 г. [5].

Структура денежных доходов жителей изучаемых регионов сильно различается. Анализ данных Росстата об источниках поступления вызывает больше вопросов, чем предлагает ответов. Так, структурная доля доходов от предпринимательской деятельности во всех рассматриваемых регионах значительно превышает средний в стране показатель. Вместе с тем к лидерам в этой сфере эти субъекты РФ не относятся. Единственный регион из числа изучаемых, который характеризуется наиболее высоким уровнем развития малого предпринимательства по всем трем, обычно используемым для этого показателям (число малых предприятий в расчете на 10 000 чел. населения, удельный вес малых предприятий в общей численности занятого в экономике населения и удельный вес оборота малых предприятий в совокупном обороте организаций региона) – Воронежская область. Именно в этом субъекте и зафиксирована наименьшая доля доходов от предпринимательской деятельности в сформированной группе (табл. 9).

Таблица 9

Структура денежных доходов населения агропромышленных центров ЦФО в 2020 г., % [5]

Регион	Доходы от предпринимательской деятельности	Оплата труда	Социальные выплаты	Доходы от собственности	Прочие денежные поступления
Российская Федерация	5,2	57,5	21,5	5,8	10
Белгородская область	9,1	46	22,9	5,5	16,5
Брянская область	6,2	43,1	27,2	2,3	21,2
Воронежская область	4,9	45,7	22,9	4,7	21,8
Курская область	9,3	49,3	25,6	3,1	12,7
Липецкая область	10	48,2	23,7	3,7	14,4
Тамбовская область	6,6	44,9	26,1	2,5	19,9

Во всех без исключения изучаемых регионов удельный вес доходов от оплаты труда значительно ниже среднего значения этого источника доходов для россиян, особенно низкое влияние оплаты труда на формирование денежных доходов населения отмечается в Брянской области (43,1% против 57,5 % в РФ). Также во всех рассматриваемых субъектах более низкой, чем в среднем по стране, была и структурная доля доходов от собственности. Судя по удельному весу этого источника в структуре денежных доходов населения, наиболее «состоятельные» в выделенной группе – жители Белгородской и Воронежской областей. Не располагают накопленным имуществом, приносящим ощутимый доход, жители Брянской и Тамбовской областей – в этих регионах вклад этого источника в денежные доходы более чем в 2 раза меньше среднероссийского уровня.

На значительный уровень бедности в регионах выделенной группы указывает тот факт, что доля социальных выплат в них существенно выше, чем в среднем по стране, а в некоторых регионах на этот источник приходится более 1/4 всех денежных доходов – это характерно для Брянской, Курской и Тамбовской областей.

Кроме того, большую часть своих денежных доходов жители рассматриваемых регионов получают из неких «прочих» источников, которые, несомненно, учитывая их значимость, следовало раскрыть. Все отмеченное позволяет предположить, что корректировка денежных доходов была проведена некорректно. Это означает, что жизненный уровень в этих регионах может сильно отличаться от представленной статистическим ведомством картины, проблемы могут стоять гораздо острее, что требует иных по характеру, срокам и силе воздействия мер реагирования со стороны региональных властей.

Отставание от среднероссийского уровня и различия между регионами по величине заработной платы еще более существенно, чем по величине среднедушевых денежных доходов (эта статья в меньшей степени подвержена корректировке, поскольку имеет документальное подтверждение). Лидирует в группе по-прежнему Белгородская область с показателем 37 442 руб. в месяц против 51 344 руб. в РФ (т. е. в 1,4 раза меньше) и занимает 45-е место в федеральном списке по данному индикатору. Далее следуют Липецкая область – 46-е место (36 790 руб.), Воронежская область – 50-е место (36 317 руб.), Курская область – 55-е место (35 805 руб.), Брянская область –72-е место (31 946 руб.). Наименьшее значение среднемесячной заработной платы в выделенной группе и ЦФО в целом принадлежит Тамбовской области – 31 063 руб., что в 1,7 раза меньше, чем в среднем по стране [5].

При таком уровне заработной платы можно ожидать и отставания в размере пенсий. Хотя степень дифференциации по этому показателю не так высока, как по уровню оплаты труда, ни в одном из изучаемых регионов средний размер назначенных пенсий не достает среднероссийского уровня. Наиболее высокие в рассматриваемой группе пенсии получают жители Белгородской области (38-е место в РФ), размер которых только на 1,2% меньше, чем у среднестатистического российского пенсионера. На 48-м месте по данному индикатору находится Липецкая область с показателем 15 060 руб. Все остальные субъекты расположились в последней трети федерального списка. На 3-м месте в группе и 57-м в стране находится Брянская область (14 713 руб.); далее следуют Воронежская область – 61-е место (14 670 руб.), Курская область – 68-е место (14 488 руб.). Самые маленькие пенсии среди рассматриваемых регионов – в Тамбовской области, которая по этому показателю занимает самую низкую позицию в ЦФО – 72-е место [5].

Учитывая географическое расположение всех рассматриваемых субъектов, а также схожесть структур их экономических систем (все регионы имеют аграрно-промышленную специализацию), можно использовать для характеристики жизненного уровня и средние стоимостные показатели. Однако следует помнить, что они не всегда отражают реальную картину, поскольку не учитывают региональных различий в стоимости жизни и дифференциации населения внутри региона. Поэтому нами использованы показатели соотношения основных элементов денежных доходов с величиной прожиточного минимума в регионе. Хотя точными и эти показатели назвать нельзя, поскольку величина прожиточного минимума в регионах, находящихся в одном климатическом поясе, близко расположенных друг к другу и имеющих схожие структуры населения и экономики, сильно различаются.

Все рассматриваемые субъекты по величине прожиточного минимума всего населения находятся во второй половине федерального списка и даже его замыкают, как Воронежская область, занимавшая в 2020 г. 85-е место в стране по стоимости жизни. Белгородская область расположилась на 83-й строке, Липецкая область – на 76-й, Курская область – на 70-й, Тамбовская область – на 69-й позиции федерального рейтинга. Наибольшая стоимость жизни зафиксирована Росстатом в Брянской области, которая по величине прожиточного минимума находится на 44-м месте (табл. 10).

Таблица 10

Удельный вес сельского населения и величина прожиточного минимума всего населения в агропромышленных центрах ЦФО в 2020 г. [5]

Регион	Удельный вес сельского населения, %	Величина прожиточного минимума всего населения за IV квартал (в среднем на душу населения), руб. в месяц
Российская Федерация	25,3	11 329
Белгородская область	32,4	9 593
Брянская область	29,6	10 950
Воронежская область	32,0	9 053
Курская область	31,3	9 997
Липецкая область	35,4	9 828
Тамбовская область	38,5	10 178

Воронежская, Белгородская и Липецкая области, для которых характерна низкая стоимость жизни, по соотношению среднедушевых денежных доходов с величиной прожиточного минимума опережают не только все регионы сформированной группы, но и среднее в стране значение. Наиболее низкое значение этого важного для оценки жизненного уровня соотношения зафиксировано Росстатом в Брянской области, которая отстает от среднероссийского уровня этого показателя почти на 18%.

По соотношению среднемесячной заработной платы с величиной прожиточного минимума ни один из изучаемых субъектов среднероссийского уровня в 2020 г. не достигал (табл. 11). Лидер в группе по данному соотношению – Воронежская область (401 раз), замыкает список Брянская область (288 раз). Заметим, что более низкое значение рассматриваемого индикатора среди регионов ЦФО зафиксировано только в Ивановской области (264 раза).

Если судить об уровне материальной обеспеченности пенсионеров по соотношению среднего размера назначенных пенсий с величиной прожиточного минимума, то можно сказать, что лучше, чем среднероссийские пенсионеры живут пожилые люди в Белгородской, Воронежской, Курской и Липецкой областях. Наименьшее значение рассматриваемого соотношения в группе изучаемых регионов зафиксировано в Брянской области.

Важнейший индикатор жизненного уровня – уровень бедности, измеряемый удельным весом нуждающегося населения. В РФ в целом и во всех рассматриваемых субъектах, за исключением Брянской области, в 2010-2020 гг. этот показатель уменьшился (табл. 12). Наибольший прогресс отмечается в Воронежской области, в которой уровень бедности снизился более чем в 2 раза. Самой благополучной ситуация с бедностью была и остается в Белгородской области. Наибольший удельный вес нуждающегося населения в 2020 г. зафиксирован в Брянской области (на 13% выше, чем в среднем по стране).

Таблица 11
Соотношение с величиной прожиточного минимума денежных доходов населения в агропромышленных центрах ЦФО в 2020 г., % [5]

Регион	Соотношение с величиной прожиточного минимума		
	среднедушевых денежных доходов в месяц	среднемесячной начисленной заработной платы работников организаций	среднего размера назначенных пенсий
Российская Федерация	318,41	456,6	168,4
Белгородская область	342,34	386,3	193,8
Брянская область	261,15	287,6	161,6
Воронежская область	354,34	401,3	193
Курская область	297,95	366,7	173,9
Липецкая область	327,9	380,5	182,9
Тамбовская область	274,01	297,5	163,2

Таблица 12
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в агропромышленных центрах ЦФО, в % от общей численности населения субъекта [5]

Регион	2010 г.	2015 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Коэффициент фондов, раз
Российская Федерация	12,5	13,4	12,6	12,3	12,1	14,8
Белгородская область	8,2	8,5	7,5	7,8	7,2	12,1
Брянская область	13,5	14,1	13,6	13,8	13,7	11,1
Воронежская область	18,4	9,5	8,9	8,9	8,5	13,5
Курская область	10,8	10,4	9,9	9,9	9,9	10,9
Липецкая область	9,9	9,3	8,7	8,7	8,5	12,2
Тамбовская область	10,8	10,7	9,8	10,7	10,8	10,4

Дифференциация населения по уровню денежных доходов во всех рассматриваемых регионах выражена слабее, чем в стране в целом. Наиболее неравномерно распределяются денежные доходы в Воронежской области. Наименьшее в группе соотношение доходов 10% наиболее обеспеченного населения и 10% наименее обеспеченного населения характерно для Тамбовской области.

Таким образом, по уровню жизни населения лидером среди агропромышленных центров ЦФО является Белгородская область, в которой по большинству основных индикаторов жизненного уровня зафиксированы лучшие в группе значения, – это касается роста потребительских цен, душевого оборота розничной торговли, величины среднедушевых денежных доходов, среднемесячной заработной платы и пенсий, а также уровня бедности. Наиболее сложная ситуация сохраняется в Брянской области – для этого региона характерны худшие среди аграрно-промышленных центров ЦФО значения по большинству основных показателей уровня жизни: стоимости жизни и росту потребительских цен, величине среднедушевых денежных доходов, соотношению всех основных слагаемых денежных доходов с величиной прожиточного минимума, а также уровню бедности и его динамике.

Итак, проанализировав социально-экономическое положение в 6 агропромышленных центрах Центрального федерального округа по 3 ключевым слагаемым (демографическая ситуация, напряженность рынка труда, уровень жизни населения), отмечаем, что все крупные аграрные центры Центрального федерального округа, обеспечивающие продовольственную безопасность страны, значительно отстают по уровню жизни населения. Как сравнительно благополучную можно характеризовать социально-экономическую ситуацию в Белгородской области, для которой характерны лучшие среди рассматриваемых регионов показатели по всем ключевым слагаемым, за исключением противоречивых данных о состоянии рынка труда, что может быть объяснено несовершенством

методики и значительным влиянием так называемого «человеческого фактора». Наиболее сложная социально-экономическая ситуация, провоцирующая отток населения, сложилась в Брянской области, в которой выявлены худшие среди агропромышленных центров ЦФО показатели по большинству проанализированных индикаторов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года: Декларация / Организация объединенных наций. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/420355765 (дата обращения – 27.07.2022).

2. Год пандемии обострил проблему голода в мире: Доклад ООН / Всемирная организация здравоохранения. – Режим доступа: https://www.who.int/ru/news/item/12-07-2021-un-report-pandemic-year-marked-by-spike-in-world-hunger (дата обращения – 29.07.2022).

3. Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.02.2019 г. №207-р // Гарант.ру. – Режим доступа: https://base.garant.ru/72174066/ (дата обращения 15.07.2022).

4. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2020. – 1242 с.

5. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2021. – 1112 с.

6. Грозит ли миру голод из-за нехватки украинского зерна? / Bfm.ru. 20.05.2022. – Режим доступа: https://www.bfm.ru/news/500318 (дата обращения – 29.07.2022).

УДК 332.145

СТРАТЕГИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО РАЙОНА КРУПНЕЙШЕГО ГОРОДА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Антипин И.А.,
кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой региональной, муниципальной экономики и управления Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург

Горских М.С.,
магистрант кафедры региональной, муниципальной экономики и управления Уральского государственного экономического университета, заместитель начальника отдела экономик администрации Железнодорожного района города Екатеринбурга

В статье рассматривается опыт Железнодорожного района, одного из восьми административных районов города Екатеринбурга, по разработке стратегии социально-экономического развития на период до 2030 года. Предложены и аргументированы конкурентные преимущества стратегирования «локального уровня».

Ключевые слова: стратегия, стратегическое планирование, муниципальное образование, административный район города, социально-экономическое развитие.

THE STRATEGY OF THE ADMINISTRATIVE DISTRICT OF THE LARGEST CITY AS A TOOL FOR REGULATING MUNICIPAL DEVELOPMENT

Antipin I.A.,
Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Regional, Municipal Economics and Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg

Gorskikh M.S.,
Master student of the Department of Regional, Municipal Economics and Management, Ural State University of Economics, Deputy Head of the Economics department of the Administration of the Zheleznodorozhny District of Yekaterinburg

The article discusses the experience of the Zheleznodorozhny district, one of the eight administrative districts of the city of Yekaterinburg, in developing a strategy for socio-economic development for the period up to 2030. The competitive advantages of «local level» strategizing are proposed and argued.

Keywords: strategy, strategic planning, municipality, administrative district of the city, socio-economic development.

Развитие крупнейшего города, областного центра, является основополагающим для развития любого региона в целом. В статье исследуется процесс разработки и реализации одного из новых инструментов регулирования социально-экономического развития муниципального образования – стратегии социально-экономического развития его административного района (на примере Железнодорожного района города Екатеринбурга).

Опыт Екатеринбурга по разработке стратегий социально-экономического развития административных районов – это передовой опыт в Российской Федерации [11]. В ходе разработки стратегии проводился подробный анализ социально-экономического положения района, что позволило выявить основные негативные тенденции развития, найти и определить конкурентные преимущества.

Следует также сказать, что стратегическое планирование как явление зародилось первоначально в рамках совершенствования рыночной деятельности коммерческих организаций, и уже после перешло в муниципальную и региональную экономику, став ее неотъемлемой частью, необходимой для формирования направлений и оценки эффективности деятельности органов власти. При этом основные характеристики стратегирования перешли из рыночной сферы, в том числе ориентация на результат, выявление и развитие конкурентных преимуществ. Однако основное отличие муниципального и регионального стратегирования от стратегирования рыночного заключается в отсутствии ориентации на финансовый результат, а основной ценностью, ради которой предпринимаются усилия, становится повышение уровня жизни людей.

Вопросы стратегирования социально-экономического развития на региональном и муниципальном уровнях отражены в исследованиях российских авторов, в том числе в книгах, научных работах и статьях Анимицы Е.Г., Антипина И.А., Власовой Н.Ю., Жихаревича Б.С., Лавриковой Ю.Г., Швецова А.Н. и др. К изучению данной тематики в настоящее время отсутствует единый научный подход в связи со сложностью объекта исследования и его многогранностью. Все большую популярность приобретает инкрементальный подход, позволяющий заниматься разработкой и реализацией стратегий в условиях быстро изменяющегося мира [9].

При этом тема стратегирования на «локальном уровне», например, на уровне административного района крупнейшего города, является достаточно новой и не имеет широкого спектра проведенных исследований. В связи с чем тема настоящей статьи представляется весьма актуальной.

Стратегирование социально-экономического развития необходимо муниципалитету или его части (административному району) для осознания перспектив и направлений своего развития с учетом особенностей той или иной территории (территориальный разрез) и приоритетов вышестоящих органов власти (взаимосвязь стратегических целей «по вертикали»). Включение мероприятий в стратегию развития на местном уровне может повысить шансы на их реализацию, так как дает возможность для закрепления выполнения мероприятий в документах стратегического планирования более высокого уровня, и, как следствие, для выделения соответствующего финансирования из вышестоящих бюджетов.

Стратегия развития на уровне района города может помочь добиться устойчивого социально-экономического и пространственного развития на основе комплексного использования экономических, социальных, культурных, территориальных и других факторов, а также имеющихся природных, трудовых, производственных, предпринимательских и информационных ресурсов. Также стратегия развития района может повысить эффективность реализации Стратегического плана развития Екатеринбурга до 2030 года на основе совмещения отраслевых и территориальных аспектов стратегического планирования.

Правовую основу разработки стратегии развития района составили Федеральный закон от 28.07.2014 №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [1], Закон Свердловской области от 21.12.2015 №151-ОЗ «О стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016-2030 годы» [2], Решение Екатеринбургской городской Думы от 10.06.2003 №40/6 «О Стратегическом плане развития Екатеринбурга» [4].

При разработке стратегии развития района учтены Методические рекомендации по разработке разделов стратегий социально-экономического развития административно-территориальных единиц муниципального образования «город Екатеринбург» до 2030 года, утвержденные приказом начальника департамента экономики администрации города Екатеринбурга от 28.02.2019 № 25/41/15 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке разделов стратегий социально-экономического развития административно-территориальных единиц муниципального образования «город Екатеринбург» до 2030 года» [6], а также результаты научно-исследовательской работы «Формирование концепции перспективного развития жилых микрорайонов муниципального образования «город Екатеринбург» до 2035 года», выполненной Институтом экономики Уральского отделения Российской академии наук совместно с Администрацией города Екатеринбурга.

В ходе разработки стратегий неоднократно возникали дискуссии о необходимости внедрения данного инструмента, а значит, выведения муниципального стратегирования на новый локальный уровень, с учетом особенностей и объективных трудностей, возникающих в рамках практической деятельности в сфере муниципального управления.

Стратегия Железнодорожного района города Екатеринбурга на период до 2030 года с выделением целевых ориентиров до 2035 года разрабатывалась администрацией Железнодорожного района города Екатеринбурга во взаимодействии с городским сообществом в соответствии с принципами стратегического планирования в Российской Федерации, в том числе принципами, определенными в Методических рекомендациях по разработке (актуализации) стратегий социально-экономического развития муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области [3]. Проект стратегии развития района прошел длительный этап согласований: одобрение районными экспертными советами и Советом стратегического развития Железнодорожного района Екатеринбурга, Общественной палатой муниципального образования «город Екатеринбург», Координационным советом стратегического развития муниципального образования «город Екатеринбург», Программным советом стратегического развития муниципального образования «город Екатеринбург». Стратегия социально-экономического развития Железнодорожного района города Екатеринбурга до 2030 года утверждена Постановлением администрации города Екатеринбурга от 24.02.2022 №457 [5] и в настоящее время реализуется.

Для оптимизации процесса разработки стратегии развития района, а также в целях повышения качества и жизнеспособности итогового документа в соответствии с методологией муниципального стратегирования [7] разработчиками использовался стейкхолдерский подход: были сформированы рабочие группы, включающие в себя представителей науки, бизнес-сообщества, власти, общественности, в том числе молодежи, средств массовой информации.

В администрации района создан Совет стратегического развития района и районные экспертные советы «Власть», «Наука», «Бизнес», «Общественность», «СМИ». Рабочими группами совместно с администрацией района осуществлена подготовка стратегических направлений, включая определение целевых векторов и основных задач, а также мероприятий и ожидаемых результатов развития каждого микрорайона.

В соответствии с этапами цикла муниципального стратегирования [10] в проекте стратегии развития района первый этап «Анализ среды» отражен в разделе «Анализ социально-экономического и пространственного развития района». В рамках раздела проведен подробный анализ социально-экономического развития внутренней и внешней среды района. Упор сделан на анализ внутренних факторов, так как район является территориальной единицей города Екатеринбурга, и внешние факторы, в том числе макроокружение, более актуальны не для района, а для города в целом.

Раздел содержит статистическую информацию (подраздел «Цифры и факты»), очерк об истории района с момента его основания, анализ ресурсной составляющей во всех сферах жизнедеятельности района. Особенностью первого этапа цикла стало то, что анализ социально-экономического развития района производился как по отраслевому (демография, социальная сфера, трудовые ресурсы и занятость, промышленность, торговля, экология, строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и другие), так и по территориальному принципу. В стратегии подробно проанализировано социально-экономическое положение каждого из 8 планировочных районов (микрорайонов), что дало возможность более глубокой проработки с учетом специфики каждого микрорайона для достижения более равномерного развития территории.

В качестве метода стратегического анализа применен простой SWOT-анализ, в ходе которого определены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы социально-экономического разви-

тия района. По итогам проведенного анализа по каждому направлению сделано краткое заключение о том, какими ресурсами обладает территория, определены основные векторы для более эффективного развития. Все это позволило обеспечить базу для определения миссии, целей и задач стратегии.

Второй этап цикла – это «целеполагание» или определение миссии и целей стратегии [8]. В стратегии развития района данный этап отражен в разделе «Концептуальные основы». В данном разделе сформулированы стратегическое видение и миссия Железнодорожного района («Сохранение производственного потенциала, развитие транспортно-логистического кластера и сохранение культурно-исторического наследия Урала»), определена долгосрочная (стратегическая) цель развития района.

Для достижения этой цели определен перечень задач – их 8, каждая из которых, в свою очередь, является целевым вектором одного из направлений стратегии развития района, что соответствует принципу декомпозиции: применен метод анализа «дерево целей» (рис. 1).

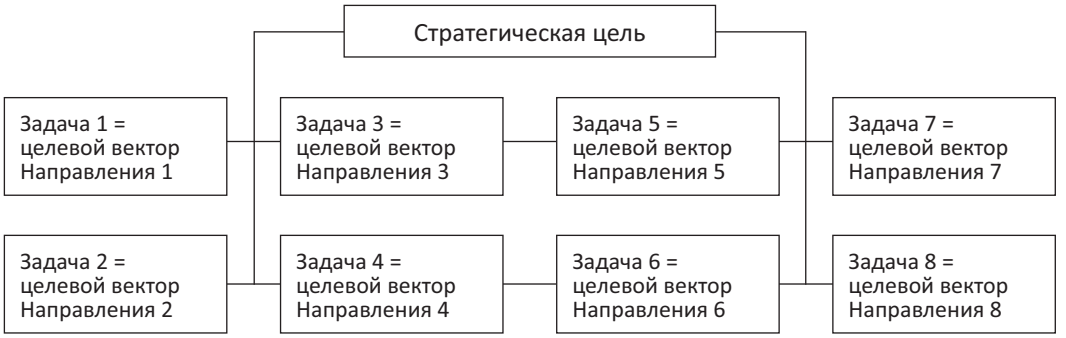

Рис. 1. «Дерево целей» стратегии развития района

Третий этап цикла муниципального стратегирования «Разработка стратегии» отражен в разделе 3 «Стратегические направления развития района». Стратегия проработана по 8 направлениям, которые, в свою очередь, соответствуют стратегическим направлениям Стратегического плана развития Екатеринбурга. Направления стратегии развития района проработаны также в разрезе территорий: мероприятия и показатели эффективности их реализации распределены по микрорайонам для возможности проработки своей собственной стратегии развития для каждой территории с учетом имеющихся особенностей.

На четвертом этапе цикла муниципального стратегирования «Реализация стратегии» четко обозначен механизм реализации стратегии развития района, а именно отражена система управления реализацией стратегии развития района и взаимосвязь документов и инструментов реализации стратегии развития района. Механизм реализации стратегии определен как система общественных и коллегиальных органов стратегического развития района (в том числе совет стратегического развития) для обеспечения межведомственной координации процессов разработки, реализации, мониторинга

Рис. 2. Механизмы разработки и реализации стратегии

и корректировки хода реализации стратегии развития района. Механизмы разработки и реализации стратегии представлены в виде схемы, которая отражает взаимосвязь функционала отраслевых и территориальных органов администрации города в ходе разработки и реализации районной стратегии (рис. 2).

Заключительный пятый этап цикла стратегического управления «Стратегический контроль» отражен в направлении 4 «Механизм реализации стратегии развития района» в подразделе «Мониторинг и контроль реализации стратегии развития района».

Мониторинг и контроль планируется осуществлять как за реализацией стратегии в целом, так и за выполнением стратегических проектов и отдельных мероприятий, в том числе в рамках регулярного мониторинга выполнения мероприятий муниципальных программ и основных направлений деятельности администрации города Екатеринбурга по социально-экономическому развитию муниципального образования «город Екатеринбург» (таблица 1).

Таблица 1

Система мониторинга и контроля за реализацией стратегии

Направление контроля	Вид контроля	Периодичность контроля
Своевременное и качественное выполнение мероприятий стратегических направлений	Внутренний / внешний контроль с учетом реализации мероприятий, включенных в основные направления деятельности администрации города и городские стратегические проекты, а также основные направления деятельности района	Ежеквартально с подготовкой аналитической записки о доле выполненных мероприятий. Ежегодно по итогам года с подготовкой сводной информации о выполнении мероприятий
Ход реализации районных стратегических проектов	Внутренний / внешний контроль	Ежегодно по итогам года с подготовкой аналитической записки о ходе выполнения мероприятий
Реализация стратегии развития в целом, достижение (недостижение) количественных показателей	Внутренний / внешний контроль	Ежегодно с подготовкой сводного отчета о ходе реализации стратегии развития района

Для контроля выполнения мероприятий, не вошедших в перечень основных направлений деятельности администрации города, мониторинг планируется проводить в рамках районных основных направлений, перечень которых ежегодно утверждается правовым актом главы администрации района.

Таким образом анализ проведенной работы по формированию стратегии развития административного района крупнейшего города как инструмента регулирования муниципального развития позволяет определить следующие позитивные моменты:

1) концептуальные основы стратегии имеют четкую взаимосвязь с документами стратегического развития города, стратегия не противоречит стратегическому плану развития Екатеринбурга;

2) проработка территориальной составляющей в разрезе микрорайонов позволяет наиболее полно взглянуть на сильные, слабые стороны той или иной территории, разработать определенную, наиболее подходящую стратегию развития каждого микрорайона в рамках того или иного стратегического направления;

3) в ходе работы применены различные методы стратегического анализа, отсутствуют противоречия в рамках этапа целеполагания, соблюдена декомпозиция целей;

4) в состав участников разработки и реализации стратегии включены представители всех групп стейкхолдеров: представители власти, бизнеса, науки, СМИ и общественности, в том числе молодежи, что позволяет говорить о разработанной стратегии развития как о документе общественного согласия.

В качестве вывода обозначим основные преимущества стратегирования «локального уровня», исходя из теоретических заключений и практического участия в процессе разработки и реализации стратегии развития административного района крупнейшего города:

– во-первых, координация социально-экономического развития территории «локального уровня» (микрорайона, административного района) и всего муниципального образования;

– во-вторых, определение «локальных» экономических специализаций, а не назначение их «сверху» в директивном порядке. Данный принцип важен на любом территориальном уровне;

– в-третьих, согласованность методик стратегирования (от «локального» уровня до муниципального) способствует наилучшей интеграции документов стратегического планирования в целях достижения единого результата;

– в-четвертых, координация стратегического планирования и территориального планирования позволяет говорить о пространственном планировании и гармонизации развития муниципального образования.

Потребность в «локальном» стратегировании в Российской Федерации колоссальна, учитывая число муниципальных образований «низового» уровня – поселений, муниципальных округов, внутригородских районов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О стратегическом планировании в Российской Федерации: федеральный закон от 28 июня 2014 г. №172-ФЗ // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/

2. О Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016-2030 гг.: закон Свердловской области от 21 декабря 2015 №151-ОЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/6600201512280002?index=10&rangeSize=1#:~:text=Закон%20Свердловской%20области%20от%2021.12.2015,2016-2030%20годы%22.%20Дата%20опубликования%3A%2028.12.2015

3. О методических рекомендациях по разработке (актуализации) стратегий социально-экономического развития муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области: Постановление Правительства Свердловской области от 30 марта 2017 №208-ПП // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/543546931

4. О внесении изменений в Решение Екатеринбургской городской Думы от 10 июня 2003 №40/6 «О стратегическом плане развития Екатеринбурга»: Решение Екатеринбургской городской Думы от 25 мая 2018 г. № 12/81 // Официальный портал Екатеринбург.рф. – Режим доступа: https://екатеринбург.рф/официально/стратегия/news?news_id=22678#:~:text=Стратегический%20план%20развития%20Екатеринбурга%20до,«О%20Стратегическом%20плане%20развития%20Екатеринбурга»

5. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Железнодорожного района города Екатеринбурга до 2030 года: Постановление администрации города Екатеринбург от 24.02.2022 №457 // Официальный портал Екатеринбург.рф. – Режим доступа: https://екатеринбург.рф/официально/документы/постановления/п_2022/34156

6. Об утверждении методических рекомендаций по разработке разделов стратегий социально-экономического развития административно-территориальных единиц муниципального образования «город Екатеринбург» до 2030 года: приказ начальника департамента экономики администрации города Екатеринбурга от 28.02.2019 №25/41/15 // Официальный портал Екатеринбург.рф. – Режим доступа: https://екатеринбург.рф/search?searchid=2233976&text=приказ+начальника+департамента+экономики+администрации+города+Екате-ринбурга+от+28.02.2019+№25%2F41%2F15

7. Антипин И.А., Власова Н.Ю., Иванова О.Ю. Методология муниципального стратегирования: сравнительный анализ и унификация // Управленец. – 2021. – Т. 12. – №6. – С. 33-48.

8. Антипин И.А. Определение миссии и целей развития территории: единые правила стратегирования // Общество: политика, экономика, право. – 2018. – №8 (61). – С. 53-58.

9. Белоусова Е. А., Кайбичева Е.И. Перспективы инкрементального подхода в стратегическом планировании социально-экономического развития сельских муниципальных образований // Управленец. – 2022. – Т. 13. – №1. – С. 49-67.

10. Муниципальная экономика: курс лекций / кол. авт.; под общ. ред. Я.П. Силина, Е.Г. Анимицы. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2021. – 494 с.

11. Прядеин А.А., Казакова Н.В. Методологические особенности стратегического планирования развития внутри городских территорий крупнейшего города // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2021. – №2. – С. 341-354.

УДК 005.95/.96

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В БЕРЕЖЛИВЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ: LEAN-КУЛЬТУРА, НОВОЕ ЛИДЕРСТВО, КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Целютина Т.В.,
кандидат социологических наук,
доцент, доцент кафедры менеджмента
и маркетинга НИУ «БелГУ»

В статье представлена технология управления мотивацией персонала и использования потенциала руководителей-лидеров в условиях бережливого производства. Автором выдвигается тезис – Lean-культура современных организаций должна выступать мотивационным инструментом программно-целевого подхода к обучению и являться ресурсом укрепления лояльности и вовлеченности персонала. В контексте доказательной базы определены механизмы обеспечения интенсивного обучения персонала на основе Lean-технологий и HR-Digital с позиции укрепления мотивации.

Ключевые слова: мотивация, бережливые технологии, Lean-культура, лидерство, командообразование, вовлеченность, лояльность, цифровизация

STAFF MOTIVATION IN LEAN MANUFACTURING: LEAN CULTURE, NEW LEADERSHIP, TEAM BUILDING

Tselyutina T.V.,
Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of Department of Management and Marketing of the National Research University «BelSU»

The article presents the technology of personnel motivation management and the use of the potential of leadership managers in lean manufacturing. The author puts forward the thesis that the Lean culture of modern organizations should act as a motivational tool of a program–oriented approach to training and be a resource for strengthening staff loyalty and involvement. In the context of the evidence base, the mechanisms for providing intensive training of personnel based on lean technologies and HR–Digital from the position of strengthening motivation are determined.

Keywords: motivation, lean technologies, lean culture, leadership, team building, engagement, loyalty, digitalization.

Бережливое производство – это прежде всего концепция организации менеджмента, бизнес-процессов и услуг, ориентированная на создание привлекательной ценности для потребителя путем формирования непрерывного потока создания ценности с охватом всех процессов организации и их постоянного совершенствования через вовлечение персонала и устранение всех видов потерь [5]. Современные организации стремятся перейти от «фокуса» – «мотивация и поддержка хороших исполнителей» к «фокусу» – «стимулирование инициативы и поддержки решений снизу». Руководителям организаций нужны сотрудники-лидеры, инициативные, готовые генерировать управленческие (креативные) решения, самообучаться, уметь управлять собой и своим поведением.

Lean-лидерство рассматриваем, с одной стороны, как новый тип производственных отношений и как культурную, идеологическую установку, мотивационную ценность – с другой. Сущность лидерства – социально-управленческое взаимодействие, основанное на эффективном для данной ситуации сосуществовании решений и направлений (процессов) для достижения цели конкретной организации. С позиции мотивационного подхода, лидерство – это влияние на конкретные элементы организационной культуры, ранжирование сложных задач и определение стратегий развития, командную поддержку.

Бережливое производство основано на новом поведении руководителей, HR-менеджеров. Задача руководителей организации – преобразовывать лидерские мотивы персонала в систему поведения, ориентированную на потребителя, инвесторов, постоянное улучшение и снижение потерь. Мобильное вовлечение сотрудников в процессы реализации бережливых технологий достигается за счет создания специальной среды в отношениях между работниками, в которой каждый может выполнять роли и функции, как правило, свойственные руководителям: планирование и организация деятельности, разработка стандартов, контроль, мотивация [7]. Для реализации перечисленных видов деятельности персоналу предоставляется право участвовать в проектных, кросс-функциональных командах и, конечно, бережливых проектах по улучшению на разных уровнях управления в роли лидера группы, инициатора, эксперта и др.

Актуализируем направления мотивации в организациях, внедривших технологии бережливого производства и стремящихся укреплять лояльность персонала (показателен пример успешных практик НИУ «БелГУ») [3]:

– руководителю собственным примером необходимо демонстрировать свою искреннюю приверженность к философии, ценностям и концепции бережливого производства. Личный пример руководителя является важным мотивирующим фактором для персонала;

– для положительного эффекта после внедрения концепции важную роль играет качественное обучение и постоянное повышение квалификации, незнание процесса может привести к демотивации любого инициатора нововведений;

– необходимо ставить четкие цели, держать фокус команды на основной (изначальной) цели бизнеса, не давать «уйти с правильного курса». Когда сотрудник понимает свои задачи и обязанности, то он обретает внутреннее спокойствие и комфорт, что позволяет работать эффективнее и без риска включенности практики имитационных технологий;

– умение быстро принимать решения и брать ответственность;

– умение признавать свои ошибки;

– нематериальное поощрение, которое является мощнейшим инструментом мотивации, и в некоторых ситуациях работает лучше, чем премии и т.д.;

– продвижение по карьерной лестнице сотрудников, которые результативно работают в рамках реализации концепции «бережливое производство». Данный вид мотивации наглядно демонстрирует сотрудникам, что нужно делать, чтобы преуспеть. Таким образом, сотрудники, внедряющие бережливые проекты, еще и становятся более влиятельными в организации, укрепляют лидерские компетенции и роли» [6].

Сегодня, в условиях проведения организационных изменений, значение лидера при внедрении «бережливого производства» сильно меняется. Успешность лидера и его вознаграждение предопределяется по его способности к достижению результата, способности правильно раздавать указания и делегировать полномочия, по его способности «тушить пожары», определяя быстрые решения проблем.

Лидерство – «это не только управленческий, но и социальный ресурс оптимизации системы мотивации в «бережливых производствах». В данном случае важную роль играет обучающее лидерство,

так как процесс обучения сотрудников и вовлечения персонала взаимосвязан с системой мотивации подчиненных. Если человек, перед которым выдвинута определенная задача, настроен на реализацию данной задачи, наилучшие результаты принесет ясная, а не туманная цель, которая сложнее в достижении, а не очень простая» [4].

Рассмотрим различия качеств лидеров «бережливых производств» от качеств лидеров «традиционных производств» (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика качеств лидеров «бережливых» и «традиционных» производств

Лидер «традиционных производств»	Лидер «бережливых производств»
верит, что основой влияния выступает его авторитетное положение	СИНХРОНИЗАТОР верит, что максимальное влияние возникает в коллективе / команде
поддерживает право собственности на информацию	КОММУНИКАТОР открыто обменивается информацией и знаниями, взаимовыгодные коммуникации
периодически выслушивает предложения и идеи сотрудников, но редко инициирует	МОТИВАТОР активно поощряет предложения и идеи собственных сотрудников
передает утвержденные решения сотрудникам	МАЯК содействует мозговым штурмам собственных сотрудников
выделяет время и ресурсы лишь тогда, когда сотрудники обосновывают необходимость для указанного	ПРОВОДНИК предоставляет право сотрудникам сразу выделять время и ресурсы, тайм-менеджмент, талант-менеджмент
всегда придерживается установленных ролей и обязанностей	АНАЛИТИК допускает развитие и изменение ролей и обязанностей
концентрируется на «симптомах», не вникая в суть проблем	РИСКОВИК пытается определить основополагающие причины проблем
каждый год проводит анализ эффективности работы сотрудников на основе политики организации	УМЕРЕННЫЙ ПРОКРАСТИНАТОР обеспечивает немедленную и постоянную обратную связь, контроллинг

Выделим современные технологии лидерского воздействия на мотивацию персонала в бережливых производствах:

1. Первая группа – социальные лидерские технологии:

– формирование эффективных команд (прежде всего проектных команд, Lean-команд, кросс-культурных команд и мн. др.);

– построение эффективных внутриорганизационных коммуникаций на основе включенности персонала в процессы принятия решений и развития инновационной готовности, желания инициировать и генерировать новые идеи;

– управление талантами и мн. др.

2. Вторая группа – технологии постановки и реализации целей, технологии тайм-менеджмента:

– постановка целей по методу «SMART»;

– постановка целей по методу «GROW»;

– метод «ABC»;

– метод «Матрица Эйзенхауэра»;

– принцип «10/90», принцип «60/20/20»;

– планирование на день по методу «Альпен» и мн. др.

3. Третья группа – технологии развития лидерского потенциала и личной эффективности:

– диагностика основ личной эффективности;

– диагностика своих целей;

– диагностика своих ценностей (это очень важно делать системно);

– диагностика своих коммуникаций и управления своим временем;

– диагностика своей мотивации, оценка своих ограничений;

– диагностика своего EQ.

4. Четвертая группа – технологии развития эмоционального интеллекта:
– самомотивация и мобилизация своих ресурсов;
– осознание своих ценностей и источников энергии;
– эмоциональные приемы мотивации и вдохновения других;
– противостояние эмоциональным манипуляциям;
– эмоциональный интеллект и взаимодействие в конфликте и мн. др.
5. Пятая группа – технологии управления переговорами.
6. Шестая группа – технологии делегирования полномочий.
7. Седьмая группа – технологии профессионального развития и профилактики выгорания.

Успешность лидера и его вознаграждение предопределяется по его способности к достижению результата, навыкам правильно мотивировать и делегировать полномочия, а, кроме того, нередко по его способности «тушить пожары», определяя быстрые решения проблем. В данном контексте именно лидер лично генерирует предложения по улучшениям. Однако он не имеет права забывать, что его подчиненные являются людьми различного склада и характера, а, соответственно, каждый из них по-своему способен воспринимать ценность включения в систему подачи предложений. Основным выступает аспект, который заключается в том, чтобы не только сформировать технологии мотивации и укрепления лояльности, а также и направить по пути самоорганизации, самомотивации и стабильного развития каждого сотрудника.

Представим авторскую точку зрения на проблематику актуализации и востребованности различных видов команд (прежде всего Lean-команд, управленческих, проектных) как мотивационного ресурса персонала в бережливых производствах [4].

Определим причины создания Lean-команд (руководитель должен чётко понимать цель создания команды, в чем её достоинства – только в этом случае гарантирован эффективный результат):

– изменение подходов к управлению, иерархии взаимоотношений; усложнение управленческого труда, менеджмента организации; расширение массивов информационно-коммуникационных процессов; появление новых инфраструктурных образований; трансформация цифровизации. Следовательно, необходимо укрепление коммуникаций через создание команд. №1 – быстрота, взаимовыгодность, мобильность, обмен опытом;

– внедрение современных эффективных технологий по устранению потерь, позволяющих достигать желаемых реальных результатов в сжатые сроки через создание Lean-команд;

– внедрение новых структур, управленческих систем, корпоративных ценностей, форм занятости (удалённая форма работы), сложный переход на Soft skills отношения. Следовательно, нужно налаживание коммуникаций внутри организации через создание Lean-команд и формирование Lean-культуры;

– необходимость обработки большого массива информации, аккумулирование разносторонних знаний и компетенций, минимизация рисков, вовлеченность сотрудников в процессы изменений. Следовательно, необходимо повышение эффективности и скорости принятия управленческих решений через обращение к командной деятельности, и, прежде всего, к Lean-командам. Важно быстрое решение проблемы с минимальными затратами времени и ресурсов;

– слабая инициативность, нежелание руководителей реагировать на информацию «снизу»; сохранение иерархической пропасти, бюрократизма, коррупции. Следовательно, востребованность в новых идеях, креативных решениях, которые можно рационально инициировать, лоббировать и внедрять только через создание эффективных Lean-команд. Важна командная работа, всегда повышающая энтузиазм, инициативность, ответственность, создающая условия для «подтягивания отстающих», для честной конкуренции; члены команды должны гордиться своими знаниями и стремиться к обмену опытом;

– быстрые темпы внедрения в организациях новых проектных и программных подходов. Следовательно, актуализируется необходимость повышения эффективности синергии проектного и бережливого управления через создание Lean-команд, мобильных управленческих, экспертных команд;

– повышение востребованности именно мягких подходов в работе с персоналом, использование лидерского потенциала сотрудников взамен жесткого администрирования и бюрократии. Следовательно, необходимо развитие и укрепление статусности Lean-лидерства. Важно – командная работа позволяет выявить сотрудников с лидерскими задатками, развить лидерские компетенции.

Далее, в рамках исследования, фокусируемся на следующих проблемах:

– анализ системы управления обучением на основе развития Lean-культуры с позиции укрепления лояльности, а как результат – повышение вовлеченности персонала в инновационную деятельность и повышение качества жизни сотрудников [2, 8];

– разработка направлений совершенствования процессов обучения на основе развития элементов Lean-культуры, которые рассматриваем в качестве перспективной инвестиции в формирование лояльного персонала для достижения необходимых социально-экономических эффектов обеспечения функционирования мотивационной политики [1].

Выделим базовые характеристики бережливого подхода к сущности Lean-культуры, где главный элемент – мотивация персонала (табл. 2).

Таблица 2
Базовые характеристики бережливого подхода
к сущности мотивационной Lean-культуры

<table>
<tr><td colspan="3">Построение Lean-культуры на основе укрепления мотивации персонала</td></tr>
<tr><td colspan="3">Уровни реализуемых проектов</td></tr>
<tr><td colspan="3">1-й уровень: описать проект, выделить необходимые блоки</td></tr>
<tr><td colspan="3">2-й уровень: выход на качество</td></tr>
<tr><td colspan="3">3-й уровень: подготовка бережливых лояльных кадров</td></tr>
<tr><td colspan="3">4-й уровень: формирование культуры бережливого производства</td></tr>
<tr><td>Устойчивое
Lean-развитие процессов</td><td>Элементы
Lean-культуры как ресурс
укрепления мотивации</td><td>Устойчивое
Lean-развитие персонала</td></tr>
<tr><td>Точно вовремя
Lean-офис
Организация рабочего места (5S)
Штурм-прорывы
Шесть сигм
Выстраивание качества в процессе
Быстрая переналадка (SMED)</td><td>Культура командной работы
Культура транспарентных коммуникаций
Культура поведения
Культура личности
Культура деятельности
Культура делегирования и стиля руководства
Культура идеологии и традиций / Внешняя культура</td><td>Система мотивации и стимулирования
Lean-лидерство
Непрерывное обучение
Наставничество / Менторство
Визуализация
Система решения проблем PDCA
Культура проведения совещаний</td></tr>
<tr><td colspan="3">Мотивационные принципы бережливого производства =
Формирование культуры на основе уважения к персоналу +
Визуализация и прозрачность + Стратегическая мотивационная направленность +
Постоянное улучшение</td></tr>
</table>

Определим направления обеспечения обучения персонала на основе Lean-технологий с позиции укрепления мотивации:

– взаимодействие процессов адаптации, корпоративной Lean-культуры и обучения. Укрепляем адресную мотивацию, лояльность, имидж, ценности;

– открытая система мотивации и стимулирования. Реализуем неэкономическую мотивацию и программы по улучшению качества трудовой жизни;

– многоуровневая социальная политика. Поддерживаем стратегические планы и программы; управление информацией;

– самореализация. Стимулируем самомотивацию, повышение квалификации, самообучение, моделирование карьеры.

Вывод, или с чем мы заходим в новые практики мотивации:

– VUCA – мир;

– цифровой мир и цифровое поколение (зумеры);

– новые технологии бережливого производства;

– Lean-культура, Lean-лидерство, Lean-команды;

– командный майндсет. Новый характер командного взаимодействия и переход на гибридный формат работы;

– новые механизмы управления внутриорганизационными коммуникациями на основе синергии проектных и бережливых технологий;

– новое понимание благополучия персонала: здоровьесбережение и общественная (социальная) польза; work-life balance, психологическое здоровье и благополучие сотрудников; сопричастность и командообразование, инновационная готовность и бережливость.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Джексон Т. Хосин канри: как заставить стратегию работать / Пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2008. –248 с.

2. Моисеев В.В., Целютина Т.В., Авилова Ж.Н. Управление человеческим капиталом в регионах на принципах «бережливого производства» // Человеческий капитал. – 2021. – № 7(151). – С. 53-60.

3. Тхориков Б.А., Ломовцева О.А. Бережливая кафедра: новые практики управления в вузе: монография. – М.: МГПУ, 2020. – 120 с.

4. Целютина Т.В. Обучение и карьера. благополучие как часть работы цифрового поколения молодёжи // Управление городом: теория и практика. – 2021. – № 3(41). – С. 8-14.

5. Целютина Т.В. Управление развитием персонала в условиях бережливого производства: 13 шагов от старта проекта до формирования Lean-культуры // Проектная и бережливая синергия как фактор повышения производительности труда (образование): сборник материалов форума / под науч. ред. Л.А. Зимаковой. – Белгород: Издательский дом «Белгород», 2018. – С. 55-61.

6. Целютина Т.В., Власова Т.А. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 4-2. – С. 301-309.

7. Mayo A. Human Resources or Human Capital?: Managing People as Assets. – Farnham, Surrey: Gower Publishing Ltd., 2012. – 356 p.

8. Von Krogh G., Ichijo K., Nonaka I. Enabling knowledge creation. How to unlock the mystery of tacit knowledge and release the power of innovation. – Oxford: Oxford University Press, 2000. – 292 p.

УДК 331.108.2:656.05.8

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ГОРОДСКИХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Афанасьев В.В.,
доктор педагогических наук, профессор кафедры социологии и управления Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ)

Афанасьев М.В.,
кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного права Российского государственного университета правосудия, г. Москва

Пискарев А.Ю.,
ведущий механик Производственно-технического центра пожарной и аварийно-спасательной техники, г. Москва

В статье сформулированы наиболее актуальные задачи управления развитием профессиональных компетенций персонала городских автотранспортных предприятий и рассмотрены адекватные методы их решения. Представлены наиболее значимые компетенции, которыми должен обладать персонал городского автотранспортного предприятия, и то, каким образом эти компетенции можно развивать и управлять ими.

Ключевые слова: управление персоналом, управление развитием персонала городских автотранспортных предприятий, профессиональные компетенций персонала, городские автотранспортные предприятия, безопасность дорожного движения.

MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE STAFF OF URBAN MOTOR TRANSPORT ENTERPRISES

Afanasiev V.V.,
Doctor of pedagogical sciences, Professor of the Department of Sociology and Management of Moscow Automobile and Road Construction State Technical University (MADI), Moscow

Afanasiev M.V.,
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Criminal Law of the Russian State University of Justice, Moscow

Piskarev A. YU.,
Lead Mechanic Production and Technical Center of Fire and Emergency Equipment, Moscow

In the article the most urgent tasks of managing the development of professional competencies of the personnel of urban motor transport enterprises are formulated and adequate methods for their solution are considered. The most significant competencies that the personnel of a city motor transport enterprise should have and how these competencies can be developed and managed are presented.

Keywords: personnel management, personnel development management of urban motor transport enterprises, professional competencies of personnel, urban motor transport enterprises, road safety.

В современном мире все серьезнее становится вопрос, связанный с управлением персоналом предприятий, организующих пассажирские перевозки наземным городским транспортом. Особенно остро эта проблема ощущается в мегаполисе. Требуется такой подход в управлении персоналом автотранспортных предприятий, который одновременно с жесткими требованиями, предъявляемыми к персоналу, четкому выполнению должностных обязанностей и дисциплине, способствовал бы развитию лояльности и вовлеченности персонала в деятельность транспортной организации, корпоративного духа, сплоченности, мотивации на качественное выполнение своих обязанностей. В свою очередь, такой подход к управлению персоналом транспортных предприятий мегаполисов должен обеспечить высокий уровень компетенций водительского персонала и, как следствие, безопасность дорожного движения.

Вопросы, связанные с повышением уровня профессионализма и компетенции сотрудников организации наземного городского транспорта, необходимо очень тщательно изучать. Делать это требуется в части современных автотранспортных организаций. В рамках изучения этих вопросов и поиска на них ответов необходимо рассмотреть такое понятие, как компетенция.

Компетенция представляет собой характеристику или критерий интегрального характера. С помощью компетенции можно описать то, как в той или иной деятельности ведет себя человек. Как правило, компетенция представляет собой определенную идеальную модель в разных проявлениях характера и общего поведения. Если компетенция у человека достаточно высокая, он может достигать приличных результатов. Соответственно в своей трудовой деятельности и занимаемой должности он будет максимально эффективным [3].

Важно обратить внимание, что поведение любого человека, вне зависимости от ситуации, определяется большим количеством всевозможных факторов. Среди самых главных из них можно выделить следующие: мотивация, внутренние установки, знания, понимание технологии, навыки, генетическая предрасположенность [5].

Каждую из деятельностей можно описать определенным количеством критериев. В этом заключается модель любой компетенции. Также стоит отметить, что для каждой предпринимательской деятельности компетенция будет максимально уникальной. Она будет определенным образом отражать специфику того или иного труда. Именно поэтому каждая организация должна разрабатывать свою собственную компетенцию в зависимости от поставленных целей и направлений деятельности [12].

Любая компетенция состоит из нескольких простых элементов. В данном случае подразумеваются определенные аспекты, в которых заложено описание того или иного производимого действия. Подобные элементы носят название поведенческих индикаторов. Если требуется для той или иной цели описать то, с каким качеством действует сотрудник, необходимо использовать специализированную шкалу развития компетенций. Также она требуется в том случае, если руководитель предприятия принимает решение задать определенные эталонные значения в своей организации, если он испытывает необходимость в том, чтобы сравнивать с этими эталонами проявленное сотрудниками поведение. За счет шкалы развития компетенция сделать это будет значительно проще. Это шкала состоит из нескольких уровней. Каждый из них описывает качества и особенности поведения. Существует несколько подобных шкал. В основном они различаются по количеству уровней. Самые распространенной из них является шкала, в которой прописано четыре основных уровня: 0 - компетенция полностью отсутствует; 1 – компетенция находится на базовом уровне развития; 2 – компетенция находится на уровне уверенного владения навыками в стандартных ситуациях; 3 – определенный уровень мастерства [4].

Каждый руководитель должен стремиться к тому, чтобы его сотрудники всеми возможными способами повышали уровень своей компетенции. Данный процесс осуществляется обычно в специализированных учебных заведениях. В подобной ситуации речь идет о прохождении курсов пере-

подготовки и стандартного повышения квалификации [10, 12]. Они могут быть организованы как в стандартных учебных центрах, так и в специализированных высших школах. Если необходимо развивать предприятие и общую трудовую деятельность, следует в обязательном порядке отправлять сотрудников в тот учебный центр, в котором используются самые новые современные технологии обучения. Как правило, в таких учреждениях присутствуют самые современные компьютерные информационные системы. Они помогают будущему специалисту ставить перед собой цели, задачи и решать их.

В случае с автотранспортными компаниями сотрудник, который пройдет обучение в подобном центре, научиться изменять в лучшую сторону свою трудовую деятельность. Руководитель при этом опосредованно получает более совершенные методы управления качеством оказываемых гражданам автотранспортных услуг. В частности, можно будет научиться пользоваться современными информационными системами. Именно с этой целью многие руководители автотранспортных компаний отправляют сотрудников получать дополнительное образование. В определенных случаях руководители выдвигают требования к соискателям о прохождении курса информационных технологий. Иными словами, на начальных курсах средних специальных и высших учебных заведений в обязательном порядке нужно преподавать студентам информационные технологии.

Существует еще одна стратегическая задача, направленная на то, чтобы повышать уровень кадрового потенциала в компаниях, которые оказывают транспортные услуги. В данном случае подразумевается повышение квалификации сотрудников и их переподготовка.

Как отмечалось выше, для осуществления этого процесса сотрудников отправляли в специализированные учебные заведения. Также это могут быть обычные курсы, которые организуются на базе какого-то определенного профильного учебного заведения. В повышении квалификации и переподготовке существует одна главная цель. Руководитель предприятия стремится всеми возможными способами повысить компетентность своих сотрудников. В частности, у него возникает необходимость научить их управлять технологическими процессами, с помощью которых можно будет регулировать оказываемые автотранспортные услуги.

Если руководитель компании, связанной с оказанием транспортных услуг, отправит сотрудников на повышение квалификации и на переобучение, он получит достаточно высокий результат. Но добиться его можно только в том случае, если руководители и сотрудники будут придерживаться следующих функций:

1. Регулярное прогнозирование, направленное на то, чтобы определять перспективные потребности в процессах повышения квалификации и обучения.
2. Планирование потребностей.
3. Повышение уровня квалификации сотрудников.
4. Упорядочивание требований к процессу обучения.
5. Установка требуемых параметров качества подготовки и методов ее оценки.
6. Обеспечение необходимым методическим материалом. За счет этого можно будет использовать более высокий уровень обучение персонала.
7. Подготовка педагогов, которые будут делать все возможное, чтобы выпускники становились высококвалифицированными специалистами в сфере автотранспортных услуг.
8. Тщательный контроль за качеством обучения и корректировка всех отклонений.
9. Информационное обеспечение учебных центров [9].

Если рассматривать сложившуюся на сегодня ситуацию, можно отметить, что для любой сферы, и для автотранспортной в том числе, необходимо реализовать определенный принцип непрерывности образования. Таким образом можно более эффективно управлять кадровым потенциалом. Кроме того, можно будет разработать свою собственную целевую программу. При этом действовать она может не только на уровне одной определенной организации, но региона или конкретного федерального округа.

На основании этого можно сделать вывод, что в сфере повышения безопасности дорожного движения стоит первоочередная задача, связанная с комплексным совершенствованием системы, направленной на подготовку водителей. Они должны проходить специализированное обучение. Только после сдачи всех необходимых тестирований их можно будет допускать к управлению транспортом и к участию в дорожном движении. Только так можно обеспечить высокий уровень безопасности.

Стоит отметить, что грамотная подготовка водителей общественного транспорта является одним из важных звеньев в процессе повышения безопасности на дорогах. Каждый руководитель транспортной компании должен понимать, что в его штате должны работать исключительно надежные водители. Такие сотрудники характеризуются следующими качествами: «прочными знаниями; устойчивыми навыками управления транспортом; умением ориентироваться на дороге; предвидением развития дорожно-транспортной ситуации; навыками» [13], направленными на предотвращение ДТП.

Также не стоит забывать, что любой водитель должен быть вежливым и культурным. Для того чтобы воспитать и сформировать такого сотрудника, необходимо предпринять определенные усилия. В основном этим занимаются современные автошколы. Некоторые методы повышения квалификации и развитие водительских навыков должно осуществляться уже на предприятии в процессе осуществления водителем своей трудовой деятельности.

На данный момент не все руководители придерживаются подобного принципа. На достижение цели, связанной с работой в штате высококвалифицированных водителей, должны быть направлены все усилия этих компаний, в штате которых работают водители общественного транспорта [2]. Данное требование не является безосновательным. Оно прописано в федеральном законодательстве №196-ФЗ [1]. Здесь сказано, что необходимо сделать все возможное для того, чтобы обеспечить безопасность дорожного движения. Изучая закон более внимательно, можно встретить такое понятие, как самоподготовка.

Подобная методика заслуживает особого внимания. По такой системе в настоящее время занимается достаточно большое количество водителей самых разных автотранспортных компаний. Подобная востребованность основана на том, что на предприятиях такого характера очень важно уделять самоподготовке пристальное внимание. Также важно отметить, что на любом предприятии, которое оказывает автотранспортные услуги, в обязательном порядке должно быть все необходимое для того, чтобы водительский состав мог повышать свою квалификацию. Речь идет о достаточной материальной базе, а также о максимально комфортных условиях.

На предприятии должны быть все необходимые инструменты, направленные на то, чтобы водители в процессе обучения могли проверять свои навыки и знания. Добиться подобного результата можно при помощи специализированных методических и учебно-наглядных пособий. Они должны быть в каждом кабинете, в котором осуществляется учебный процесс. Кроме того, достигнуть подобного результата можно посредством автотренажерной подготовки, использования мультимедийных установок, тестирования, совершенствования ранее оборудованных автодромов.

Все организации, которые занимаются автомобильными перевозками, должны стремиться к тому, чтобы все перечисленные выше инструменты были в наличии. Одновременно с этим руководители подобных организаций должны максимально целесообразно использовать все находящиеся у них в распоряжении логические приемы. Они должны носить исключительно воспитательную направленность. Благодаря этому можно будет сформировать максимально взаимовежливое, культурное и безопасное поведение на дорогах. Не менее важно проводить определенные тестирования, связанные с психодиагностикой водительского состава. Очень важно обращать пристальное внимание на уровень подготовки тех водителей, которые устраиваются на работу. Особенно это важно для тех сотрудников, которые берутся на должность водителей пассажирского транспорта.

Как показала практика, основная масса ошибок совершается водителями по той причине, что они не способны максимально грамотно и своевременно отреагировать на возникающие на дороге те или иные изменения. Подобная неспособность быстрого ориентирования очень часто связана с определенными ограниченными возможностями психофизиологического характера. Если руководитель автотранспортного предприятия своевременно выявит таких водителей и отстранит их от выполнения своих обязанностей, связанных с вождением, он значительно повысит уровень безопасности на дороге. Решить задачу, связанную с оцениванием таких кадров, можно при помощи стандартного профессионального отбора и подбора.

Существует также еще такой инструмент, как социальный отбор. С помощью него руководитель предприятия сможет максимально быстро определить на предприятии такого человека, уровень морали и нравственности которого не соответствует общепринятым требованиям. Как только такой водитель будет обнаружен, руководитель в обязательном порядке должен отстранить его от должности. Это правило должно присутствовать на любом предприятии вне зависимости от направления деятельности.

Важным требованием для каждого руководителя автотранспортного предприятия является запрет на допуск к работе тех водителей, которые характеризуются следующими недостатками: легкомыслием; безответственностью; эгоистичностью; аморальностью; недисциплинированностью.

Такие люди, которые не могут соблюдать общепринятые нормы в общественной среде, просто неспособны соблюдать правила дорожного движения [14].

На данный момент в России существует специализированный медицинский отбор водителей. Данная процедура проводится достаточно квалифицированно и практически повсеместно. При этом социальным и психофизиологическим факторам практически не уделяется никакого внимания. Тестирование такого характера проходит только небольшое количество водителей. Также проверку на психофизиологические навыки проходят водители, которые устраиваются на работу, связанную с обслуживанием VIP персон. Говоря иными словами, в основной массе автотранспортных компаний водительский состав не проходит столь важный отбор по психодиагностическим факторам.

Основной причиной подобного недочета является то, что на данный момент не существует никаких официальных циркуляров и распоряжений, которые могли бы узаконить подобную процедуру. Нет никаких документов, в которых бы говорилось о том, что проверка водителя на уровень его социальной подготовки и на психофизиологические факторы является повсеместной и обязательной.

В определенной степени это является причиной все более ярко проявляющегося дефицита профессиональных водительских кадров. Запас водителей высокой квалификации постепенно иссякает. Особенно это касается таких категорий, как «С», «Д», «Е». Водители такого класса проходили в свое время достаточно серьезную школу, учились в крупных автопарках. Здесь было все возможное для того, чтобы получать все необходимые навыки и знания, повышать свою квалификацию. Именно в рамках таких автошкол происходил профессиональный подбор и отбор. На данный момент ситуация складывается несколько иначе. В основной массе перевозками грузов и пассажиров занимаются частные предприниматели. Руководители таких компаний очень редко занимаются системной работой, направленной на повышение профессионального уровня кадров, в частности, на повышение надежности водителей. Более того, практически не предпринимается никаких усилий, направленных на то, чтобы всеми возможными способами укреплять безопасность дорожного движения. Говоря иными словами, в деятельности индивидуальных предпринимателей решение данных вопросов не является приоритетным [11].

Если внимательно изучить существующие на сегодня обоснованные с научной точки зрения подходы, можно сделать определенные выводы. В частности, становится понятно, что присущие каждому водителю индивидуально-личностные качества автоматически оказывают влияние на общий стиль вождения. Несмотря на данную очевидность, между некоторыми специалистами все еще возникают определенные споры. Несмотря на это, необходимо ввести определенное тестирование психологического характера. Оно должно быть применимо ко всем кандидатам, которые устраиваются в транспортные компании в качестве водителей.

Подобная форма тестирования должна в обязательном порядке проводиться еще до того, как человек будет принят в соответствующие образовательные учреждения и в автошколы. Оптимальным вариантом будет организация проведения такой проверки в специальных окружных центрах. Причина в том, что вынести грамотное заключение относительно профпригодности и впоследствии соотнести кандидата с установленными требованиями сможет только высококвалифицированный специалист. Это должен быть специализированный сотрудник, который обладает всеми необходимыми знаниями в данной области.

Причина необходимости в высококвалифицированных сотрудниках основана на том, что, анализируя результаты тестирования, специалист в обязательном порядке проведет небольшую беседу с кандидатом. Это позволит ему свести необходимую информацию по тому или иному человеку к единому знаменателю. По итогам полученных результатов специалист сможет сформировать два официальных заключения. Одно из них будет касаться самого кандидата, второе будет предназначено для преподавателей образовательного учреждения.

Подход, связанный с профессиональным тестированием кандидатов, является достаточно актуальной необходимостью. Именно по этой причине по этому вопросу проводится немало научно-исследовательских работ. В данном случае речь идет о том, чтобы создать единую базу данных кандидатов. Здесь должна быть сформирована и структурирована вся информация, которая формируется по результатам проведенного тестирования. Также сюда вносятся такие сведения, как оценка кандидата

на водительскую должность, которую он получает в процессе обучения; данные результатов проведенного тестирования; информация о частоте совершения ДТП [6]; данные о причинах аварий [8].

Вся эта информация необходима для того, чтобы проводить разные исследования. Современные функционирующие на сегодня автошколы в большинстве своем не имеют в своем штате подобных специалистов. Даже если такие профессионалы и присутствуют, их деятельность является более узкоспециализированной. Они просто не в состоянии решить задачи подобного плана. Определенные затруднения возникают также по той причине, что все работы необходимо выполнять со строгим соблюдением определенных требований. На основании этого напрашивается один вывод. В частности, становится понятно, что работа, связанная с тестированием, должна проводиться исключительно в специальных учебных центрах. Только в этом случае можно будет добиться от нее оптимального результата, в частности, эффективности и плодотворности [10].

Существует несколько инструментов, с помощью которых специалисты могли бы решать все поставленные задачи наиболее эффективно. Недостаточно просто иметь их в наличии. Подобный инструментарий должен быть валидным и надежным. Если внимательно изучить проведенные многочисленные публикации, касающиеся этого вопроса, можно сделать выводы относительно этого инструментария. Становится понятно, что он предназначен для того, чтобы оценить уровень профессиональной подготовки каждого водителя. Добиться подобного результата можно только в том случае, если использовать специализированные методики, с помощью которых можно оценить такие важные для любого водителя факторы, как общие интеллектуальные способности, протекание определенных когнитивных функций, двигательные психомоторные реакции, личностные особенности, уровень мотивации.

Также при помощи грамотно организованного тестирования и нахождения в наличии всего необходимого инструментария можно будет распознать, какие убеждения присутствуют у водителя, есть ли у него склонность к аморальной форме поведения.

На современном российском рынке присутствует достаточно большое количество всевозможных организаций. Все они предлагают разнообразные методики и специализированные тесты. С их помощью можно будет эффективно отбирать кандидатов на должность водителя в транспортной компании. Подобные методики обычно предлагаются в виде специальных программных технических комплексов и компьютерных разработок [10].

В качестве примера можно привести ситуацию, которая сложилась зимой 2008 года. В этот период государство предприняло попытку обязать автошколы проводить процедуры такого характера. Это условие было прописано в специальном документе, в котором были указаны все требования к образовательным организациям, которые занимаются подготовкой и переподготовкой водителей разных категорий. По многочисленным причинам данная попытка потерпела неудачу.

В этой связи основная масса автошкол и специализированных центров не применяет сегодня психологическое тестирование водителей. Только единичные автошколы внедрили подобную практику. Это серьезные образовательные учреждения, которые сознательно пошли на дополнительные издержки, позволяющие проводить психологическое тестирование [14].

В качестве примера можно привести НУ ДО «Юношеская автомобильная школа», которая находится в Москве. Здесь в обязательном порядке все курсанты подвергаются психологическому тестированию. По результатам проведенной оценки удается спрогнозировать, насколько успешным будет отбор кандидатов на работу водителем в транспортной компании. Процесс тестирования проводится на базе АППДК «Мультипсихометр» АВТО. Это специализированный комплекс, с помощью которого можно произвести комплексный анализ психофизиологических и психологических характеристик каждого абитуриента, который поступает на водителя. По результатам можно определить не только особенности личности потенциального водителя, но такие важные аспекты, как успешность обучения, качество трудовой деятельности в качестве водителя, оценка общего психоэмоционального состояния, развитие профессиональных релевантных качеств.

Данное тестирование представляет собой определенный комплекс разных методик. Здесь применяется более 40 разных тестов. Все они направлены на то, чтобы проанализировать личностные и интеллектуальные особенности будущего водителя. Также с помощью теста можно определить его мотивационные качества, умозаключения и установки, касающиеся безопасности на дороге. Кроме того, с помощью данного тестирования можно выявить у будущего водителя наличие определенных психологических особенностей. Их выявление необходимо для того, чтобы понять, насколько быстро

и точно человек будет реагировать на ту или иную ситуацию. Для успешного вождения это очень важные навыки. Также в обязательном порядке используется определенный опросник. С его помощью у преподавателей получается выявить характерные для того или иного человека мотивационные и личностные факторы. Это очень важный момент, так как многие из них являются предпосылками к аварийности [7].

На основании всего сказанного выше становится понятно, что психологическое тестирование будущих водителей очень важно. При этом оно должно быть проведено с проведением определенных коррекционных мероприятий, с выдачей рекомендаций. Благодаря этому можно будет более качественно подготавливать водителей. Это, в свою очередь, автоматически снизит риск возникновения аварий на дороге.

Важно понимать, что грамотно проведенное психологическое диагностирование данных специалистов очень скоро станет обязательным и повсеместным. Чтобы добиться этого результата, должны быть приняты определенные законодательные нормативы. На сегодняшний день вопросы, связанные с тем, какой уровень подготовки существует у водителей, решаются на огромном количестве научно-практических конференций. Именно здесь часто выступают представители Министерства науки и образования, транспорта и других министерств, которые имеют отношение к подготовке водителей.

Руководителям автотранспортных компаний необходимо делать все возможное для того, чтобы повышать уровень квалификации своего водительского состава. Добиться этой цели можно только при помощи привлечения квалифицированных профессионалов. Без сотрудничества с автошколой добиться подобного результата невозможно.

Важно понимать, что качественный учебный процесс и внесение определенных изменений сможет обеспечить повышение профессионального уровня уже работающих в штате водителей. Не менее важно разработать определенные воспитательные методики, которые будут воздействовать на тех водителей, которые часто нарушают правила дорожного движения. За счет этого также можно будет снизить уровень аварийности, добиться повышения дорожно-транспортной дисциплины и общего уровня безопасности на дорогах [8].

Для того чтобы стимулировать водителей, работающих в городских автотранспортных организациях, занимающихся перевозками пассажиров, необходимо использовать разные мотивационные выплаты за сложность маршрута. На данный момент система оплаты в подобных компаниях выстроена исключительно на организационных и технических факторах. Сложность маршрута, транспортный поток, а также пассажиропоток не учитываются при начислении заработной платы. Это также является определенным поводом для снижения мотивации водителей к повышению своего уровня.

Труд водителей должен быть максимально рационально организованным. Здесь требуется учитывать сложность трудовой деятельности водителя, измерять ее с точки зрения социальных и психологических задач. Если не проявлять внимание к данному фактору, можно столкнуться с отрицательным влиянием на такие процессы, как разработка рациональных маршрутов, определение трудового вклада водителя, соотношение времени труда и отдыха, начисление и распределение заработной платы [14].

Для того чтобы внедрить вышеуказанное предложение, потребуется выполнить четыре последовательных шага: проанализировать управленческую ситуацию, выявить проблемные поля, выработать определенные рекомендации, обеспечить их реализацию. Рассмотренные этапы дают основания создать определенный алгоритм, с помощью которого будут изменяться системы стимулирования и оплаты трудовой деятельности.

Оптимизировать управление городским автотранспортным предприятием позволит только квалифицированный и обученный персонал, подготовленный резерв кадров и социальный отбор специалистов, а также эффективная система мотивации работников с использованием рациональной организации пассажирских перевозок наземным городским транспортом. Только такой подход приведет в тому, что автотранспортная отрасль будет по-настоящему реформирована и «инновирована» и безопасна для граждан.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О безопасности дорожного движения: Федеральный закон №196-ФЗ от 10.12.1995 (с изменениями на 8 декабря 2020 года). – Режим доступа: https://duma.consultant.ru/documents/1164879?items=1&page=2

2. Аверин А.Н., Никонова О.В. Управление персоналом (человеческими ресурсами): учебно-методический комплекс. – М.: Изд-во РАГС, 2019. – 154 с.

3. Алиев В.Г., Дохолян С.В. Управление персоналом. – М.: Экономика, 2019. – 312 с.

4. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БХВ - Петербург, 2020. – 416 с.

5. Афанасьев В.В. Проблема лидерства в теории и практике управления организацией // Антропологическая дидактика и воспитание. – 2021. – Т. 4. – №1. – С. 83-91.

6. Афанасьев М.В., Афанасьев И.В. Проблемы исполнения уголовного наказания в виде принудительных работ // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2022. – №2. – С. 16-23.

7. Афанасьев М.В. Особенности регламентации уголовной ответственности за преступления, совершаемые в состоянии опьянения в советский период // Legal Bulletin. – 2018. – Т. 3. – №3-4. – С. 6-16.

8. Афанасьев М.В. Уголовно-правовая характеристика нарушений правил дорожного движения лицом, подвергнутым административному наказанию // Legal Bulletin. – 2017. – Т. 2. – №2. – С. 6-17.

9. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – М.: Современная школа, 2020. – 448 с.

10. Воровщиков С.Г. Перспективные векторы развития системы дополнительного профессионального образования // Антропологическая дидактика и воспитание. – 2021. – Т. 4. – №2. – С. 70-79.

11. Единая система транспортной навигации Москвы. - Режим доступа: https://www.mos.ru/city/projects/design/

12. Левина И.Д., Афанасьев И.В. Технология мониторинга социального заказа на персонифицированные программы ДПО в системе столичного образования // Bulletin of the International Centre of Art and Education. – 2021. – №2. – С. 364-381.

13. Науменко М.А., Чундышко А.Ю. Проблемы подготовки водителей автомобильного транспорта // Экология и научно-технический прогресс. Урбанистика. – 2013. – Т.2. – С. 287-294

14. Организация перевозок пассажиров и грузов на автомобильном транспорте. – Режим доступа: https://rosavtotransport.ru/netcat_files/382/558/

15. Organizatsiya_perevozok_passazhirov_i_gruzov.pdf

УДК 331.445; 331.446

РАБОТА ПО ПРИЗВАНИЮ КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Леонидова Г.В.,
кандидат экономических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник
ФГБУН «Вологодский научный центр
Российской академии наук»

Статья посвящена анализу такой качественной характеристики работника, как «профессиональное призвание». Экономический эффект призвания сопровождается большей заработной платой, активизацией экономического поведения работников в сфере потребления. Работа по призванию способствует более высокому уровню удовлетворённости трудом; характеризуется более развитой трудовой мотивацией, для которой характерна значительная выраженность духовных мотивов (сопереживания, бескорыстия, привязанности). Все это повышает степень реализации трудового потенциала и приводит к росту производительности труда работников. Также в статье дана оценка распространенности работы по призванию среди работающего населения Вологодской области в целом, показан социально-демографический портрет носителей этого качества (профессионального призвания). Сделан вывод о необходимости учета данной характеристики в работе по профессиональному самоопределению молодежи.

Ключевые слова: профессия, призвание, социально-демографический портрет, занятость, мотивация.

VOCATION WORK AS A MOTIVATING FACTOR OF EFFECTIVE EMPLOYMENT

Leonidova G.V.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Leading Researcher of the Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences

The article is devoted to the analysis of such a qualitative characteristic of an employee as a "professional vocation", a motivating factor of effective employment of people. The economic effect of vocation is accompanied

by higher wages, activation of economic behavior of workers in the field of consumption. Work by vocation contributes to a higher level of job satisfaction; it is characterized by a more developed work motivation, which is characterized by a significant expression of spiritual motives (empathy, unselfishness, attachment). All this increases the degree of realization of labor potential and leads to an increase in employee productivity. The article also assesses the prevalence of vocation work among the working population of the Vologda Oblast as a whole, shows a socio-demographic portrait of carriers of this quality (professional vocation). It is concluded that it is necessary to take this characteristic into account in the work on professional self-determination of young people.

Keywords: profession, vocation, socio-demographic portrait, job satisfaction.

Обращение к профессиональному призванию объясняется гуманистическим подходом к человеку как уникальной целостной системе, которая представляет собой не нечто заранее данное, а возможность самоактуализации, присущую только ему. В качестве основных предметов анализа в этом случае выступают: высшие ценности, самоактуализация личности, творчество, любовь, свобода, ответственность, автономия, психическое здоровье, межличностное общение и т.д. [11]. Актуальность этой проблемы связана также с существенным изменением места труда в системе ценностей населения и состоянием человеческого потенциала как ресурса инновационного развития страны и социального благополучия её граждан.

Изучение профессионального призвания имеет давнюю социологическую традицию. Первым, кто ввел в социологическую науку категорию призвания, был немецкий мыслитель Вебер М., который считал, что для развития экономики решающей является этическая (нравственно-религиозная) мотивация носителей «капиталистического духа», а не «материалистические» мотивы [1, 8]. По мнению Вебера, профессионал своего дела (а он говорил об учёном и педагоге) должен обладать не только профессиональными знаниями, но и страстью, вдохновением, быть преданным своему делу, иметь желание принести пользу своими знаниями, быть способным воспринимать критику. Без этих качеств, считал ученый, невозможно представить достижение высоких результатов деятельности. Немалый вклад в обоснование концепции призвания внесли и другие классики социологии Зиммель Г., Дюркгейм Э., Ортега-и-Гассет Х., Густафссон Д. и др. Последний автор в качестве черт, присущих профессиональному призванию, выделял высокий уровень мотивации и глубокое видение целей. Его вывод состоял в том, что выполнение работы без призвания не имеет моральных и гуманистических корней, поскольку при этом теряется истинная сущность труда, т.к. теряется «человеческая чувствительность и ограничивается видение целей служения человеческому благу» [2].

Рассматривается эта проблема и рядом современных социологов. Так, например, Шавель С.А. рассматривает призвание в связи с проблемой «существующих в обществе возможностей регулирования социальных отношений». Ученый определяет профессиональное призвание как свободный выбор человека, основанный на способности к антиципации (предвосхищении результата деятельности) и «интериоризации той социальной роли, с которой личность согласна себя идентифицировать» [9].

Вишневский С.Ю. рассматривал «призвание» как социокультурную проблему с точки зрения профессии социолога [2].

В трактовке Когана Л.Н. призвание является оптимистической концепцией. Причем оптимизм, по его мнению, практический: осуществлённое призвание – «актуально, гуманистично, реально, ответственно, судьбоносно и осмысленно» [3].

Позиция Шухатович В.Р. [10] заключается в исследовании феномена профессионального призвания как неэкономического фактора роста экономки. Общий подход к его изучению наблюдается у Шабуновой А.А. с соавторами, которые, определяя экономические эффекты труда по призванию [7], делают вывод о положительном влиянии его на экономические показатели трудовой деятельности людей (например, заработная плата, эффективность и качество труда, мотивация к труду и т.д.; табл. 1).

Таблица 1
Концепции исследования профессионального призвания [5]

Концепция	Суть	Автор
Ценностная (субъективная)	оценка профессии через призму ценностных ориентиров, неэкономических факторов роста	Карпинский К.В., Косолапов А.Н., Палей Е.В., Шабунова А.А., Шварц Б., Шухатович В.Р.
Поведенческая (ролевая)	способ выполнения профессиональной роли, мотивации к профессиональной деятельности	Вишневский С.Ю., Густафсон Дж., Караваев А.Ф., Михайлов А.В., Салихов Н.Р., Фроликова О.А.
Культурологическая	субъективный фактор, формирующий профессиональную культуру	Максимова Л.Н.

В то же время в эмпирическом анализе данного феномена еще много неисследованного. Поэтому о том, что же такое профессиональное призвание, исследователи (философы, социологи, экономисты, психологи) высказываются с разных сторон. Одни считают его жизненной ценностью, другие – долгом человека, третьи – частью профессиональной деятельности и т.д. Однако все едины в том, что феномен «профессионального призвания» имеет следующие основные признаки [7]:

1) глубокая преданность избранному делу;
2) высокая ответственность и самоотдача в профессии;
3) бескорыстие и творческое отношение к труду;
4) духовная связь человека с профессией.
5) положительный психологический настрой в трудовой деятельности (удовольствие от труда, удовлетворение трудом и жизнью в целом).

Все вышеперечисленные признаки дают основание считать призвание характеристикой осознанного выбора занятости человека. Данное исследование посвящено анализу феномена «профессиональное призвание» в вышеобозначенном контексте.

В 2016–2020 гг. в Вологодской области ФГБУН «Вологодский научный центр РАН» провел социологические исследования. Выборка в1 500 чел. (ежегодно) является репрезентативной по полу и возрасту. Участниками исследования стали жители области в возрасте 15-72 лет (среди них: мужчины – 51,9%, женщины – 48,1%).

При проведении анализа данных для проверки гипотезы был использован ряд эмпирических индикаторов[1].

Таблица 2
«Соответствует ли Ваша работа (основная деятельность) ...?»

	Да, соответствует	Нет, не соответствует	Затрудняюсь ответить
Вашим способностям и склонностям	1	2	3
Вашему призванию	1	2	3

Согласно результатам исследований, проведенных в Вологодской области, феномен призвания выступает идентификационной характеристикой значительной части населения региона. Практически каждый второй работник региона трудится в соответствии со своим призванием, увлечением (рис. 1).

[1] Эмпирические индикаторы, характеризующие профессиональное призвание, а также логическая схема анализа данных и проверки гипотезы, являются авторской разработкой Шухатович В.Р. [10].

Как показывают данные, масштаб распространения явления является стабильной характеристикой работающего населения региона на протяжении всего периода исследований (с 2014 г.).

Несоответствие профессии призванию отмечает только пятая часть опрошенных. Можно утверждать в связи с этим, что профессиональное призвание отнюдь не эксклюзивное явление, а является нормой трудовой жизни населения.

Анализ социально-демографического портрета группы населения, осуществляющего свою деятельность в соответствии с призванием, показывает, что эта характеристика в равной степени свойственна мужскому (56,3%) и женскому (58,4%) населению (рис. 2). Больше всего работников по призванию в группе 30–49-летних (55%). Причем перевес этой группы работников внушителен – практически больше чем в 2 раза по сравнению с остальными группами. Заметим, что это возраст, на который приходится максимальная трудовая нагрузка, на этот момент уже имеет определённый опыт и достаточную квалификацию. На проявление данного феномена существенно влияет образовательный уровень работающих. Среди группы населения, работающего в соответствии с призванием, преобладают лица, имеющие высшее профессиональное образование (41%). Мы видим, что чем выше уровень образования, тем больше доля отметивших свой профессиональный выбор как призвание.

Среди городского занятого населения работающих по призванию больше, чем в селе (более 2 третей горожан (62%) положительно ответили на данный вопрос). А профессиональные группы, в которых работа по призванию распространена наиболее, относятся к вооруженным силам (92%), культуре (75%), образованию (73%) и здравоохранению (64%).

Рис. 1. Распространенность работы по призванию среди работающего населения Вологодской области (динамика ответов на вопрос: «Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашему призванию?», % от работающего населения)[2]

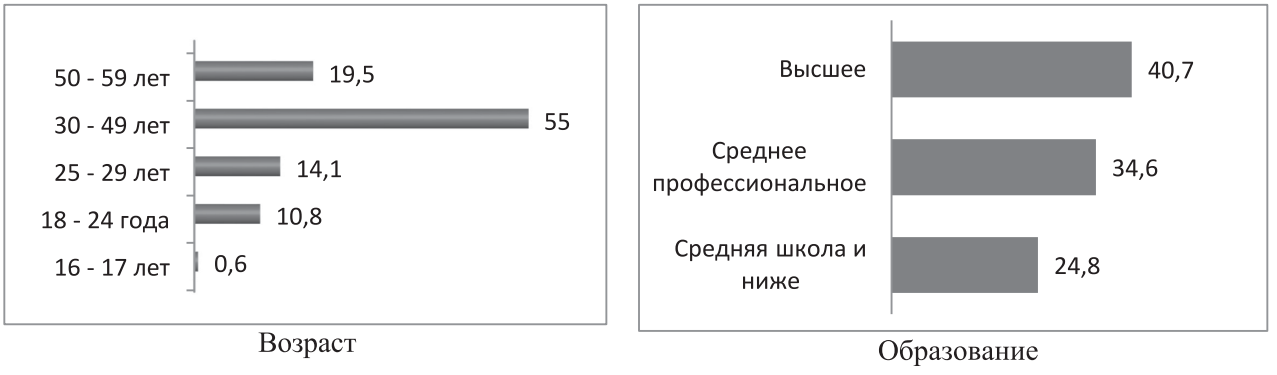

Рис. 2. Распространенность профессионального призвания в группах населения в разрезе возраста и образования, в %[3]

[2] Данные мониторинга оценки качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН «ВолНЦ РАН», 2018 г.
[3] Данные мониторинга оценки качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН «ВолНЦ РАН», 2020 г.

Таким образом, социальный портрет работника, трудящегося по призванию, выглядит так: это мужчина или женщина в возрасте от 30 до 49 лет, имеющие высшее образование, живущие в городе, работающие в военной или социальной сфере (учителя, врачи, творческие люди).

Чем же хороша работа по призванию? Что она дает работнику? Данные исследования, проведенного Вологодским научным центром РАН, свидетельствуют о том, что несмотря на доминирующее положение материальной компоненты («хорошо зарабатывать») наиболее важной трудовой ценностью работников, отметивших соответствие профессии призванию, выступает возможность приносить пользу (43%; рис. 3).

Также среди значимых ценностей профессионального развития отмечают:

– «полно использовать свои знания, опыт, квалификацию (32%);
– «возможность развиваться, повышать квалификацию» (29%);
– самореализовываться (28%).

Доминирующими трудовыми ценностями для работников, отметивших несоответствие профессии призванию, выступает мотив «хорошо зарабатывать» (69%), что является главной отличительной особенностью данной группы. При этом по всем позициям между группами явно видны очень значимые различия – от 1,5 до 2 раз – в сторону преобладания группы работников по призванию.

Работа по призванию ассоциируется у жителей области с более выраженной успешностью деятельности по сравнению с работой не по призванию. В частности, это сказывается на повышении уровня квалификации и карьерном продвижении. Данные свидетельствуют о том, что работники, чья профессия соответствует призванию, в 2 раза чаще отмечают положительные эффекты в своей работе (рис. 4).

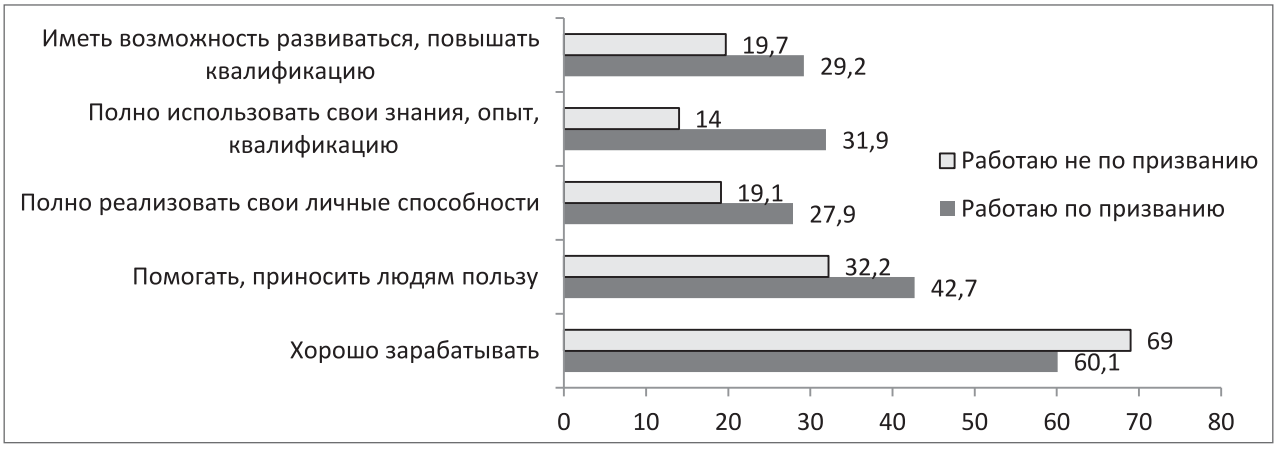

Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что для Вас важно в работе?», %[4]

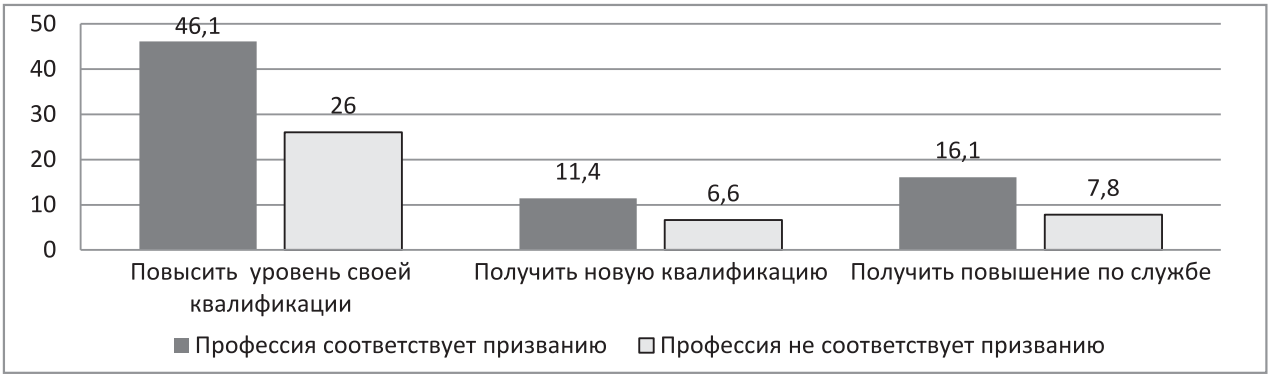

Рис. 4. Распределение ответов работающего населения Вологодской области на вопрос: «Что Вам удалось сделать в своей профессии за последние 5 лет?», в %[5]

[4] Данные мониторинга оценки качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН «ВолНЦ РАН», 2018 г.
[5] Там же.

Одна из гипотез исследования заключалась в том, что работа по призванию даёт более высокий уровень удовлетворённости трудом, характеризуется более развитой трудовой мотивацией, для которой характерна значительная выраженность духовных мотивов. Данная гипотеза нашла свое подтверждение. Результаты наших расчётов показывают, что население, работающее по призванию, имеет более высокую удовлетворённость условиями труда, зарплатой, работой и жизнью в целом (табл. 3).

Таблица 3

Динамика индексов[6] удовлетворённости жизнью и работой в группах населения Вологодской области, работающего / не работающего в соответствии с призванием[7]

Объект удовлетворенности	Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашему призванию?											
	Да				Нет				Затрудняюсь ответить			
	Годы											
	2014	2016	2017	2020	2014	2016	2017	2020	2014	2016	2017	2020
Жизнь	0,506	0,692	0,777	0,552	0,088	0,333	0,493	0,506	0,264	0,51	0,555	0,491
Работа	0,504	0,615	0,677	0,642	0,088	0,031	0,327	0,394	0,094	0,345	0,395	0,482
Размер заработка	0,136	0,039	0,397	0,22	0,68	0,409	0,217	0,182	0,452	0,259	0,192	0,087
Условия труда	0,443	0,495	0,622	0,564	0,004	0,009	0,374	0,308	0,067	0,283	0,377	0,373

Распределение оценок жителей Вологодской области на вопрос: «В какой степени Вы удовлетворены перечисленными сторонами Вашей жизни?» показывает, что работающие по призванию более оптимистичны по сравнению не только с противоположной группой, но и по отношению к населению в целом. Соответственно, можно говорить о том, что профессиональное призвание является источником трудового оптимизма и более высокой трудовой отдачи на рабочем месте (табл. 4).

Таблица 4

Удовлетворенность работников Вологодской области различными сторонами жизни (вариант ответа: полностью и частично удовлетворен), %[8]

Варианты ответа	В среднем по области	Работаю по призванию	Работаю не по призванию
Условиями жизни в целом	68,5	74	62,2
Условиями работы в целом	65,1	71,3	54,5
Отношениями в трудовом коллективе	61,4	66,1	54
Условиями труда	59,2	66,1	50,5
Отношениями с руководством	54,7	59,1	52
Уровнем технической оснащённости рабочего места	52,3	57,3	35
Размером заработка	44,8	48,6	39,4
Возможностями самореализации	39,7	45,3	30,9

Вологжане, осуществляющие свою трудовую деятельность в соответствии с полученной специальностью, со своими склонностями, способностями и призванием отмечают и наибольшую удовлетворенность качеством трудовой жизни, т.е. совокупностью всех условий труда (табл. 5). В частности, доказано, что работники, отметившие наибольшую степень психологического благополучия более дисциплинированны и высокопроизводительны [6]. Можно сделать вывод о том, что работа по специальности, по призванию является фактором эффективной трудовой деятельности.

[6] Индекс равен разности между частотой отрицательных и положительных ответов, поделённой на 100. Рассчитанный таким образом индекс принимает значения от 0 до 1, при этом знак минус означает численный перевес отрицательных суждений.

[7] Данные мониторинга оценки качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН «ВолНЦ РАН», 2014-2020 г.

[8] Данные мониторинга оценки качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН «ВолНЦ РАН», 2020 г.

Таблица 5

Индексы удовлетворенности качеством трудовой жизни (КТЖ) занятого населения Вологодской области в зависимости от соответствия работы специальности, склонностям и призванию (2020 г.)[9]

Компоненты КТЖ	Работа по специальности			Соответствие профессии склонностям и способностям			Соответствие профессии призванию		
	Да	Нет	ЗО[10]	Да	Нет	ЗО[10]	Да	Нет	ЗО[10]
Индекс удовлетворенности качеством трудовой жизни	0,49	0,325	0,134	0,493	0,152	0,228	0,515	0,202	0,248

В ходе исследования мы выясняли также отношение респондентов к проявлению ими в трудовой деятельности и в жизни личностных качеств (в опроснике содержался перечень с 23 качествами от «работоспособности» до «умения рисковать»). Важность перечисленных качеств для себя отметили практически все респонденты. Однако те, кто соотнёс профессию с призванием, в большей степени отметили такие свои характеристики, как ответственность – 84%, уважение к коллегам – 81%, работоспособность – 79%, уважение к окружающим людям – 78% и исполнительность – 78%. То есть это работники, на которых можно положиться (они ответственны, работоспособны и исполнительны), и являющиеся ядром психологического комфорта в трудовом коллективе.

Для того чтобы проверить гипотезу о выгодности профессионального призвания для экономики, мы выделили на основе вопросов, характеризующих трудовое поведение («Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?» и «Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашему призванию?»), четыре группы работников (исключение составили не получавшие специальности и затруднившиеся ответить):

1) первая группа – работающие по специальности и по призванию;
2) вторая группа – работающие по призванию, но не по специальности;
3) третья группа – работающие по специальности, но не по призванию;
4) четвёртая группа – работающие не по специальности и не по призванию [7].

По каждой из выделенных групп была проведена оценка качества трудового потенциала, уровня его реализации, средней заработной платы, удовлетворённости работой и жизнью и др. (табл. 6).

Таблица 6

Основные характеристики групп работающих/не работающих по специальности и призванию (Вологодская область)[11]

Показатели/ Группы	Доля работников, %	Индекс качества трудового потенциала, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Средний уровень реализации трудового потенциала, %
Работают по призванию и по специальности				
2014 г.	32,8	0,702	20383	81,9
2016 г.	39,7	0,704	23725	83
2017 г.	30,1	0,698	23245	83
2018 г.	27,3	0,708	22224	83,9
2020 г.	29,4	0,691	29697	84
Работают по призванию, но не по специальности				
2014 г.	12,3	0,697	20439	82,5
2016 г.	10,8	0,698	21139	82,4
2017 г.	12,4	0,686	22542	81,5

[9] Расчеты по данным социологического опроса «Качество трудового потенциала» / ВолНЦ РАН, 2020 г.
[10] Затрудняюсь ответить.
[11] Данные мониторинга оценки качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2014-2020 гг.

Показатели/ Группы	Доля работников, %	Индекс качества трудового потенциала, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Средний уровень реализации трудового потенциала, %
2018 г.	10,0	0,692	20542	82,9
2020 г.	10,3	0,684	26076	83,4
Работают не по призванию, но по специальности				
2014 г.	4,3	0,667	16829	74,5
2016 г.	4,5	0,670	20932	80,5
2017 г.	3,0	0,682	22591	80,8
2018 г.	4,4	0,659	23968	78,1
2020 г.	3,2	0,657	26288	75,2
Работают не по призванию и не по специальности				
2014 г.	9,5	0,654	15152	70,2
2016 г.	12,1	0,685	17170	76,1
2017 г.	12,0	0,660	17190	74,0
2018 г.	8,5	0,643	15180	74,4
2020 г.	7,3	0,643	21520	74,4

Как показывают выполненные нами измерения, работа по призванию является залогом более полной реализации всех без исключения качественных характеристик трудового потенциала (физического и психического здоровья, знаний и креативности, культурного и нравственного уровня, коммуникабельности и социальных притязаний). Люди, профессиональная деятельность которых соответствует призванию, сильнее выкладываются на работе и в большей степени используют свои качества и умения.

Анализ результатов исследования показал, что реализация своего профессионального призвания является более выгодной профессиональной траекторией на рынке труда. Однако ситуация, складывающаяся в сфере труда и занятости взрослого населения, в исполнении предпочтений молодежи свидетельствует о том, что в настоящее время имеют место серьезные проблемы в профессиональном самоопределении молодого поколения. Так, согласно данным Росстата, треть выпускников учреждений профессионального образования (29%) «работают по профессии, которая никак не связана с полученным образованием» [4]. Такую же картину мы можем видеть и в данных социологических опросов ФГБУН ВолНЦ РАН: «работают по другой специальности» – 34%. Причем, у 28% населения причиной такой ситуации является изменение профессиональных планов. Соответственно, в этом случае выбор профессии не был осознанным. Зачастую выпускники школ выбирают профессию «за компанию», из-за престижности, по совету родителей, знакомых и т.д.

Кадровая политика на всех уровнях управления должна учитывать это социальное качество – призвание – и создавать предпосылки для его сохранения, развития и воспроизводства. Носители данного качества благодаря более развитой трудовой мотивации выступают локомотивом в работе и движимы не только материальной, но и духовной заинтересованностью.

Представляется, что такие направления, как усиление профориентационной работы, раннее выявление склонностей и способностей молодых; развитие институтов рынка труда, способствующих быстрому реагированию на запросы его агентов и повышающих гибкость сферы социально-трудовых отношений; учёт фактора «призвания» в работе с кадровым резервом предприятий и организаций, поощрение работников к работе по призванию можно использовать и в актуализации феномена профессиональное призвание.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вишневский С.Ю. М. Вебер и становление социологической категории «Призвание» // Дискуссия. – 2012. – №4. – С. 74-81.

2. Вишневский С.Ю. Призвание как социокультурная проблема: историко-социологический анализ: дисс. … д.соц.н. Екатеринбург, 2006. – 292 с.

3. Вишневский Ю.Р., Докторов Б.З., Зборовский Г.Е., Павлов Б.С. Л.Н. Коган: «Я жил» // Социологический журнал. – 2018. – Т.24. – №1. – С.152-175. – DOI: 10.19181/socjour.2018.24.1.5718

4. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: инф. бюллетень / М.В. Лопатина, Л.А. Леонова, П.В. Травкин, С.Ю. Рощин, В.Н. Рудаков; под науч. ред. С.Ю. Рощина, В.Н. Рудакова. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 72 с.

5. Головчин М.А. Теоретико-методологические аспекты исследования феномена профессионального призвания // Социальное пространство. – 2017. – №1 (8). – режим доступа: http://sa.vscc.ac.ru/article/

6. Коропец О.А. Социально-психологическое благополучие работников разных категорий // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – №11-3. – С. 499-506

7. Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Россошанская Е.А. Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – Т. 10. – №4. – С. 162-179. – Режим доступа: 10.15838/esc.2017.4.52.9

8. Шавель С.А. Неэкономические факторы системного развития общества в контексте сферного подхода // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2019. – №2. – С. 36-49.

9. Шавель С.А. Структура неэкономических факторов экономического роста и целостного развития общества // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2018. – №4. – С. 15-28.

10. Шухатович В.Р. Профессиональное призвание: человеческий потенциал Беларуси и России // II Римашевские чтения «Сбережение населения России: здоровье, занятость, уровень и качество жизни»: сб. матер. Международной научно-практ. конф. (Москва, 26 марта 2019 г.; отв. ред. Локосов В.В., научн. ред. З.А. Хоткина, ред. К.В. Виноградова). – М.: Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, 2019. – С. 90-92.

11. Van der Linden, Dunkel C.S., De Zeeuw E.J. and oth. The General Factor of Personality (GFP) and Vocational Interests: a Test of Social Effectiveness at the Behavioral and Genetic Level // Journal of Business and Psychology. – 2022. – Vol. 37. – P. 1017-1038. – URL: https://doi.org/10.1007/s10869-021-09779-8

УДК 316.334.5

ГОРОДСКОЕ ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ БИЗНЕСА: ТОПОФИЛИЯ И ТОПОФОБИЯ (СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС В Г. САРАТОВЕ)

Семенова Ю.А.,
кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии молодежи
Саратовского национального
исследовательского государственного
университета им. Н.Г. Чернышевского

Мохнаткина К.В.,
кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии молодежи
Саратовского национального
исследовательского государственного
университета им. Н.Г. Чернышевского

Статья посвящена актуальной проблеме городского пространства для бизнеса. Урбанизация, скачок экономического и культурного прогресса привели к поиску социальными субъектами возможного комфортного существования. Очевидно, что бизнес, входя в город, должен создавать не только рабочие места, но и инфраструктуру для малого и среднего бизнеса. Данные проблемы городского населения являются важными в социологическом аспекте изучения. В статье представлен результат дистанционного опроса жителей города Саратов на тему: «Отношение к городскому ландшафту». Дана характеристика типофилии и типофобии, оценена «концепция типофилии» Йи-Фу Туана. Данное исследование полезно для любого населенного пункта, для любой организации и для любого учреждения в плане определения топофильных и топофобных территорий и участков.

Ключевые слова: городской пространство, бизнес, урбанизация, топофилия, топофобия.

URBAN SPACE FOR BUSINESS: TOPOPHILIA AND TOPOPHOBIA (SOCIOLOGICAL SURVEY IN SARATOV)

Semenova Yu.A.,
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Youth Sociology, Saratov National Research State University named after N.G. Chernyshevsky

Mokhnatkina K.V.,
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Youth Sociology, Saratov National Research State University named after N. G. Chernyshevsky

The article is devoted to the actual problem of urban space for business. Urbanization, a leap in economic and cultural progress led to the flow of social actors in search of a possible comfortable existence. It is obvious that business, entering the city, must create not only jobs, but also infrastructure for small and medium-sized businesses. These problems of the urban population are important in the sociological aspect of the study. The article conducted a remote survey of residents of the city of Saratov on the topic: «Attitude to the urban landscape». The characteristics of typophilia and typophobia are given, Tuan's «concept of typophilia». This study is useful for any locality, for any organization and for any institution in terms of identifying topophilic and topophobic areas and sites.

Keywords: urban space, business, urbanization, topophilia, topophobia.

Городское пространство изучают социологи, психологи, экологи, экономисты, географы и многие другие ученые согласно своим профессиональным направленностям, заостряя внимание на тех или иных аспектах урбанистической жизни. В последнее время социологи в исследованиях обращают внимание на социальность города, акцентируя внимание на жизнедеятельности сообщества. Среди первооткрывателей-социологов западников, которые исследовали город, известны имена Дюркгейма Э., Вебера М., Зиммеля Г., Тенниса Ф. Сто лет назад Парк Р., Маккензи Р., Берджесс Э., Вирт Л. воплотили свои идеи о городском пространстве в социально-экологической концепции, которая впоследствии сыграла большую роль в решении городских проблем.

Развитие городского пространства, урбанизация, скачок экономического и культурного прогресса привели к поиску социальными субъектами возможного комфортного существования. Тем не менее урбанистический стиль жизни привносит некоторый диссонанс в существование социума. Нескончаемый процесс современных инновационных технологий, многочисленность городского населения отражается на экологии, социальной, культурной, экономической, градостроительной сферах жизнедеятельности. Развитие городского пространства, урбанизация, скачок экономического и культурного прогресса привели к потоку социальных субъектов к поиску возможного комфортного существования. Тем не менее, урбанистический стиль жизни привносит некоторый диссонанс в существование социума. Нескончаемый процесс современных инновационных технологий, многочисленность городского населения отражается на экологии, социальной, культурной, экономической, градостроительной сферах жизнедеятельности. Как пишет Ярская В.Н., «в городской среде возникают конфликты гегемонной темпоральности с временными ритмами различных уязвимых групп и меньшинств… Между тем для исследователя категории времени и пространства не живут друг без друга, пространство в этой комбинации никуда не исчезает, а представлено категорией места памяти – географические точки с символической аурой, представления общества о себе и своей истории» [3]. Данные проблемы городского населения являются важными в социологическом аспекте изучения.

Относительно новым для России трендом можно назвать стремление к устойчивому развитию территорий, сбалансированному с точки зрения экономики, социальной политики и экологии. Чтобы победить в конкуренции за профессиональные кадры, которых не так много в России, компаниям нужно вкладываться в формирование привлекательной городской среды, с которой люди захотят себя ассоциировать. Движение к устойчивости определяется количеством функций и сервисов, которые город предоставляет людям. Очевидно, что бизнес, входя в город, должен создавать не только рабочие места, но и инфраструктуру для малого и среднего бизнеса. К сожалению, многие предприниматели не видят ценности в том, чтобы формировать эту социокультурную среду, хотя в конечном итоге, повышая привлекательность условий для жизни и работы, можно снизить текучку и удержать ценные кадры. Как только предприятия понимают, что их сотрудники и члены их семей составляют большинство горожан, они по-другому реагируют на необходимость этих изменений. И, конечно, если бизнес хочет развивать город – надо вкладываться в культуру. Это очень благодарное направление, особенно в провинции.

В конце 50-х годов прошлого столетия французский ученый Башляр Г. выдвинул такое понятие, как топофилия, означающее привязанность к родным местам и интерес к чужим. Противоположный характер имеет понятие топофобия, означающее страх и нелюбовь к конкретному городскому пространству. Йи-Фу Туан двадцатью годами позже в данное понятие включил эмоциональную позитивную связь человека к месту проживания, обусловленную социокультурным отношением субъекта к городскому пространству [2].

Слово «топофилия», при всей прозрачности его семантики, вряд ли знакомо и полностью понятно даже весьма образованным людям. Несмотря на его распространенное терминологическое употребление в ряде современных дисциплин (философии, эстетике, культурологии, социологии, «гуманистической» географии и др.) в отечественной индологии оно, пожалуй, выглядит неологизмом. И это не случайно [1].

Топофилия – невидимая связь между человеком и местом его обитания, она способствует пробуждению у людей позитивных чувств при созерцании красивых пейзажей и благоприятных мест. Термин «топофилия» был введен в научный оборот американским топографом и культурологом Йи-Фу Туана в 1970-е гг. [4].

Цель работы – проанализировать типофильные и типофобные территории города Саратова.

В рамках поставленной цели решались следующие задачи:

– дать общую характеристику типофилии и типофобии;
– ознакомиться и оценить «концепцию типофилии» Йи-Фу Туана;
– провести дистанционный опрос жителей г. Саратов на тему: «Отношение к городскому ландшафту».

Рэльф Е. описывает категорию «феноменология места». С его точки зрения центральный аспект человеческого переживания места выделен в диалектике между «экзистенциальным внутренним пространством» (неосознаваемое погружение в место) и «экзистенциальным внешним миром», который вовлекает чувства неизвестности, незнакомости и разделения с местом. Из-за разной степени значимости внутреннего/внешнего мира различные места по-разному воспринимаются людьми. Для Рэльфа экзистенциальный внутренний мир – основа концепции места, потому что место переживается без преднамеренного и сознательного отражения, однако наполнено многими значениями.

Йи-Фу Туан изучал место с точки зрения эмоций, связывающих людей с окружающим их пространством. Автором предложена концепция топофилии, чтобы показать, что «эмоции связывают человека и окружающую среду» с указанием на позитивные чувства. Напротив, термин топофобия предложен, чтобы раскрыть эмоциональные связи с местами, вызывающими стресс, беспокойство и депрессию. Автор также исследует явление, которое он определяет, как «смысл места» в отличие от «укорененности в местах». В первом случае речь идет о намеренной способности придавать значение месту и таким образом приспосабливать его к эмоциональному уровню осознаваемым способом. «Смысл места» подразумевает некоторое расстояние между «Я» и местом, которое позволяет ему оценить это место. «Укоренение» подразумевает неосознаваемую близость и слияние с местом. Это нерефлексивное состояние, в котором человеческая индивидуальность соединяется с данным пространством.

Кроме того, Йи-Фу Туан обращает особое внимание на переживание смысла «мест» в городах. Город – это искусственная окружающая среда, полная всевозможных «мест». С одними местами у людей может быть связано чувство страха, с другими – удивления, радости, печали и т. д. Однако содержание многих из них не отличается стабильностью. Люди постоянно «создают» и «разрушают» «места». Реклама может быть предпосылкой к увеличению оборота продаж и процветанию одного магазина и игнорирование другого, популярности одного места и созданию неприятных переживаний, даже страха, относительно другого. Йи-Фу Туан указывает, что «место» в некотором смысле есть его репутация. Однако Йи-Фу Туан подчеркивает также способность самих построенных объектов создавать «места»: построенный объект организует пространство, преобразовывая его в «место». Объектом может быть обычный дом или памятник, склад или парк. Йи-Фу Туан рассматривает случай, в котором в окружающую среду с существовавшим ранее народным «смыслом места» помещались объекты, противоречащие этому смыслу, следствием чего являлось кардинальное изменение традиций.

В целях выявления топофильных и топофобных территорий был осуществлен дистанционный опрос жителей города Саратова. В опросе участвовало 22 человека в возрасте от 15 до 50 лет.

С респондентами была проведена вопросно-ответная форма опроса по выявлению территорий приятных для взора и отдыха, т.е. топофильных, и топофобных, вызывающих чувство страха и дискомфорта, с оценочной шкалой ландшафта города от 1 до 10, где 1 – это загрязненный, малоозелененный город, 10 – чистый, озелененный город.

По результатам опроса топофильными участками для горожан являются в основном парки, скверы, аллеи, бульвары, такие как «Городской парк», «Липки», «Парк победы», «Бульвар героев Отечества», «50 лет Октября», ПП «Кумысная поляна» 4,5% респондентов отметили придомовую территорию.

Топофобными участками большинство (86,4% респондентов) назвало места свалок (например, при выезде с трассы на Волгоград), мусор в оврагах и любых понижениях рельефа, промышленные зоны (например, завод «Контакт» в микрорайоне Елшанка), а также общая замусоренность улиц, переполненные мусорные баки, неотреставрированные здания и граффити на их фасадах; три респондента отметили топофобными объектами города стадион «Динамо», круглосуточный пивной магазин рядом с домом и вокзал.

27,3% отвечающих поставило городу оценку «6», аргументируя невозможность улучшения ситуации расположением города в котловине (запыленность улиц), 22,7% – оценку «3», а набольшую оценку «8» из респондентов поставил лишь один человек.

В связи с данными результатами опроса можно сделать такие выводы:

– люди относят к местам, приносящим позитивные эмоции, лесные насаждения или озелененные территории, то есть возможность «обменять» городской ландшафт на природный;
– к топофобным участкам относят в большинстве своем антисанитарные участки города;
– город оценивают, как умеренно озелененный и среднезапыленный.

Город – это единый социальный организм, где каждая клетка является его неотъемлемой частью и выполняет свою роль. В совокупности этот организм управляет целой системой. Поэтому зависимость города от общества можно не подвергать сомнению. Если городское пространство станет элементом стратегического бизнес-планирования, то изменится и характер инвестиций. Задача любого бизнеса сделать наш город еще красивее!

Таким образом, улучшение экологический обстановки города Саратова, обеспечит увеличение топофильных мест и исправит отношение к городскому ландшафту у жителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васильева Л.А. Топофилия восточного города // Азия и Африка сегодня. – 2010. – №6. – С. 78-79.
2. Гаврилина Л.М. Топофилия современной культуры и пространственный поворот в социально-гуманитарном // Обсерватория культуры. – 2015. – №2. – С. 28-34.
3. Ярская В.Н. Инверсия времени: небольшой экскурс в большую тему (размышления и воспоминания) // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2015. – Т. 20. – №3. – С. 19-38.
4. Tuan Yi-Fu. Space and Place: The Perspective of Experience. – Minneapolis: University of Minnesota Press, 1977. – 235 p..

УДК 332.1

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ЖИТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КРУПНЫХ ГОРОДОВ[1]

Секушина И.А,
кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела проблем социально-экономического развития и управления в территориальных системах ФГБУН «Вологодский научный центр РАН»

В статье представлены результаты опроса жителей г. Вологды и г. Череповца, отражающие уровень экологической культуры населения. В настоящее время для обоих городов характерна низкая степень вовлеченности горожан в экологическое движение и решение экологических проблем. Достаточно остро стоит вопрос раздельного сбора мусора: менее четверти респондентов сортируют бытовые отходы. Экологическое поведение горожан может рассматриваться как один из факторов перехода городов к устойчивому развитию, что требует разработки мер по повышению уровня экологического образования населения и популяризации экологичного образа жизни. В качестве положительного примера рассмотрен опыт г. Вологды, в котором разработан «Экологический стандарт», направленный на увеличение вовлеченности граждан в экологическое движение и сохранение окружающей среды.

Ключевые слова: крупные города, Вологодская область, устойчивое развитие, социологический опрос, экологические мероприятия, сортировка мусора, экологический стандарт.

ECOLOGICAL BEHAVIOR OF RESIDENTS AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF LARGE CITIES[2]

Sekushina I.A.,
Candidate of Economic Sciences, Researcher of the Department of Problems of Socio-Economic Development and Management in Territorial Systems of the Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences

[1] Статья подготовлена в рамках государственного задания для ФГБУН «ВолНЦ РАН» по теме НИР «Факторы и методы устойчивого социально-экономического развития территориальных систем в изменяющихся условиях внешней и внутренней среды» (FMGZ-2022-0012).

[2] The article was prepared within the framework of the state task for the Federal State Budgetary Institution of the Russian Academy of Sciences on the topic of research «Factors and methods of sustainable socio-economic development of territorial systems in changing conditions of the external and internal environment» (FMGZ-2022-0012).

The article presents the results of a survey of residents of Vologda and Cherepovets, reflecting the level of ecological culture of the population. Currently, both cities are characterized by a low level of involvement of residents in the environmental movement and the solution of environmental problems. The issue of separate garbage collection is acute: less than a quarter of respondent's sort household waste. The ecological behavior of citizens is one of the factors of the transition of cities to sustainable development. It is necessary to develop measures to increase the level of environmental education of the population and popularize an eco-friendly lifestyle. A positive example is the "Ecological Standard" of the city of Vologda. It is aimed at increasing the involvement of citizens in the environmental movement and the preservation of the environment.

Keywords: major cities, Vologda region, sustainable development, sociological survey, environmental measures, garbage sorting, environmental standard.

Мегаполисы и крупные города выступают центрами социально-экономического развития, поскольку преимущественно именно в них локализованы предприятия и организации, обеспечивающие рост национальной экономики страны. Вместе с тем нарастание урбанизационных процессов несет в себе риски перегруженности жилищно-коммунальной, транспортной и социальной инфраструктуры города, приводит к ухудшению экологической ситуации в населенных пунктах.

Актуальность и важность преодоления негативных последствий урбанизации отмечается на мировом уровне. В качестве одной из 17 целей в области устойчивого развития на период до 2030 г., утвержденных государствами-членами ООН, обозначено «Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов» [1].

В России с конца 2018 г. реализуется национальный проект «Экология», который направлен на улучшение экологической обстановки в стране [3]. В октябре 2021 г. утвержден «Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года» [2], в рамках которого в части экологического развития страны предусмотрено:

– создание устойчивой системы обращения с твердыми коммунальными отходами (ТКО), обеспечивающей сортировку отходов в объеме 100% и снижение в два раза объема отходов, направляемых на полигоны;

– снижение в два раза выбросов опасных загрязняющих веществ, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека;

– ликвидация наиболее опасных объектов накопленного вреда окружающей среде и экологическое оздоровление водных объектов.

Поставленные задачи выглядят достаточно амбициозными и, безусловно, их решение будет способствовать решению значительной части экологических проблем российских городов. Вместе с тем важно понимать, что во многом успех реализации заявленных в нацпроекте «Экология» мероприятий зависит от уровня экологического образования и воспитания населения, степени его вовлеченности в экологическое движение [16]. С учетом этого целью настоящего исследования является изучение экологической культуры жителей крупных городов Вологодской области как ключевого фактора выхода данных населенных пунктов на траекторию устойчивого развития. Элементы научной новизны заключаются в выявлении отношения горожан к решению актуальных экологических проблем.

В современной научной литературе имеется достаточно большое количество работ, посвященных вопросам устойчивого развития, которое предполагает обеспечение роста экономики и стабильного функционирования социальной сферы без ущерба для окружающей среды. В российской практике на протяжении длительного времени данная концепция рассматривалась в основном применительно к региональным системам, а не к городам [20]. Вместе с тем в последние годы появляется все больше работ по поиску и разработке мер и инструментов, обеспечивающих устойчивое сбалансированное развитие данных населенных пунктов [19].

В связи с введением в России новой схемы обращения с твердыми коммунальными отходами (ТКО) в фокусе внимания многих российских исследователей [6-8, 10] оказались вопросы утилизации мусора. В работе Говорушко С.М., Лазарева С., Петухова В.И и др. [8] отмечается, что в настоящее время Россия существенно уступает передовым государствам в вопросах сортировки отходов. Во многих городах по-прежнему отсутствуют контейнеры для раздельного сбора мусора. Как утверждают исследователи, в России лишь 7,3% от всех жителей страны имеют доступ к инфраструктуре раздельного сбора мусора.

Авторами еще одного исследования [16] на примере Новосибирска и Томска рассмотрен опыт муниципального управления при решении вопросов, связанных с раздельным сбором ТКО и формированием активной жизненной позиции населения в решении «мусорных» проблем. В работе Искандаровой Р.Р. [11], указывается на то, что люди достаточно часто нарушают законодательство в сфере обращения с отходами. При этом нельзя не согласиться с автором в том, что решение данных вопросов требует не только совершенствования законодательных механизмов, но и развития системы экологического воспитания.

По мнению Никитиной Т.Н. [15], изучение вопросов экологического поведения должно стать базовой частью образовательных программ в вузах. Это необходимо не только для повышения уровня знаний у молодого поколения в области экологии, но и для сокращения разрыва системы образования с экологической деятельностью промышленных предприятий региона в направлении создания единого экологически безопасного пространства.

Все чаще в научной литературе поднимаются вопросы перехода к более экологичным видам транспорта. К примеру, в работе Карабахцян Г.А. [12] использование общественного транспорта и велосипедов рассматривается как одна из ключевых мер по улучшению здоровья жителей городов. Автомобили не только загрязняют воздух и повышают уровень шума, но и занимают городское пространство, которое может быть использовано под зеленые насаждения.

Проведение социологических опросов является достаточно распространенным методом исследований, в том числе в рамках экологической повестки. Так, в работе Заливанского Б.В., Самохваловой Е.В. [10] проведены анкетирование и глубинное неформализованное интервью среди жителей г. Белгорода на предмет выявления проблем сбора и утилизации мусора. В исследовании Гоголевой А.В. [9] представлены результаты опроса жителей г. Якутска на предмет их отношения к реализуемым в городе экологическим инициативам. В частности, автору удалось выявить, что в целом жители города положительно относятся к экоинициативам, однако имеется проблема низкого уровня осведомленности населения об их реализации и предпринимаемых органами местного самоуправления мерах. К примеру, горожане знают о раздельном сборе вторсырья, однако у них отсутствует информация о пунктах его приема.

В исследовании Антоновой Н.Л. [5] на основе данных полуструктурированного интервью со студентами одного из российских университетов дана оценка отношения молодежи к вопросам экологии и созданию здоровьесберегающих городских пространств. В работе Кришталь М.И. [13] автором на материалах Калининградской области проведено сравнение ряда параметров, характеризующих экологическое поведение жителей областного центра и поселка. Несмотря на некоторые особенности каждого из рассмотренных населенных пунктов было установлено, что экологическая тематика является менее насущной в сравнении с проблемами социально-экономического характера, однако респонденты отметили, что рост уровня жизни не может идти в ущерб окружающей среде.

На наш взгляд, проведение опросов горожан дает возможность понять их отношение к уже реализуемым экологическим инициативам, выявить их «слабые места», а также оценить эффективность политики, проводимой органами государственной власти и местного самоуправления. Основой настоящего исследования послужили данные анкетного опроса жителей двух крупных городов Вологодской области – Вологды и Череповца.

Отметим, что мониторинг условий проживания населения проводится на регулярной основе в г. Вологде с 2003 г., а в г. Череповце – с 2015 г. Результаты данных исследований были представлены в научной литературе [17-18]. Особенностью опроса, проведенного в 2022 г., стало то, что в анкету был включен ряд вопросов, посвященных вопросам экологии и позволяющих оценить уровень вовлеченности жителей в решение экологических проблем.

Объем выборки в каждом городе составил 800 человек в возрасте старше 18 лет; распределение по полу и возрасту соответствовало генеральной совокупности населения г. Вологды и г. Череповца, соответственно, полученные результаты можно оценивать как достоверные. Ошибка выборки по опросу не превышает 3-4% при доверительном интервале 0,95.

Результаты социологического опроса позволяют заключить, что в настоящее время для обоих городов характерен низкий уровень вовлеченности жителей в экологическое движение. В г. Вологде только 17,3% жителей принимает участие в экомероприятиях, в Череповце – лишь 13% (рис. 1). При этом опасения вызывает в целом негативный настрой горожан, ведь 2/3 респондентов не только не участвуют в экологических акциях, но и не планируют это делать.

Среди тех жителей г. Вологды, кто вовлечен в экодвижение, наибольшей популярностью пользуются мероприятия и акции по сбору пластиковых крышек «Крышки-Иришки» (53,6%) и «Добрые крышечки» (22,5%). Также каждый пятый экоактивный респондент участвует в проекте «Пластик Ноль» (21,7%), который предполагает отказ от пластика в пользу предметов длительного пользования (рис. 2).

В г. Череповце наиболее популярны у населения акции «Сдай батарейку – спаси ежика!» (51,9%) и «Раздельный сбор» (34,6%; рис. 3). В целом полученные результаты свидетельствуют о том, что определенная часть жителей понимает важность сортировки мусора, однако участвует далеко не во всех экологических акциях, проводимых в городах.

Достаточно непростая ситуация складывается и в части отношения горожан к сортировке мусора. Менее четверти респондентов сортируют бытовые отходы: 23,3% – в г. Вологде и 20,3% – в г. Череповце (рис. 4).

Исходя из представленных на рисунке 5 данных можно заключить, что чаще всего жители обоих городов сортируют макулатуру (в г. Вологде – 71%, в г. Череповце – 66,7% опрошенных), бутылочный пластик (61,8% и 53,1% соответственно), батарейки и аккумуляторы (57,5% и 66% соответственно).

В основном жители городов сдают бытовые отходы на переработку в ближайшие контейнеры для раздельного сбора мусора: 82,8% вологжан и 84,6% череповчан (рис. 6). У четверти горожан пользуются популярностью передвижные пункты приема на экологических акциях. Менее 7% респондентов отвозят отходы на сортировочные станции.

В анкету также был включен вопрос о готовности перехода жителей городов на более экологичные виды транспорта. По результатам опроса можно заключить, что более 60% респондентов г. Вологды не планируют отказываться от личного автомобиля, работающего на бензине или дизельном топливе (рис. 7). В г. Череповце аналогичным образом ответила половина опрошенных. Заметная разница между городами наблюдается в готовности жителей перейти на использование услуг общественного транспорта. Почти треть череповчан выразила такое желание, тогда как в г. Вологде – лишь 15%. Использовать альтернативные виды транспорта и больше передвигаться пешком планируют 17,2% и 12,1% жителей г. Вологды и г. Череповца соответственно. Электромобиль является достаточно дорогим

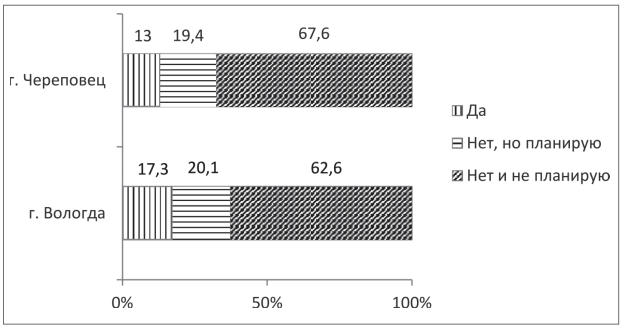

Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Принимаете ли Вы участие в экологических мероприятиях и акциях?», %

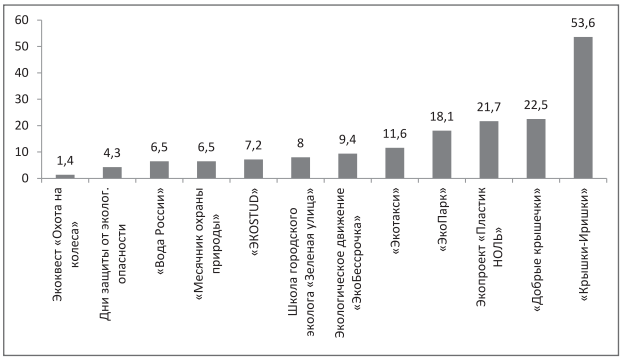

Рис. 2. Экологические мероприятия и акции, в которых принимали участие жители г. Вологды в 2022 г., % от тех, кто участвует в экомероприятиях

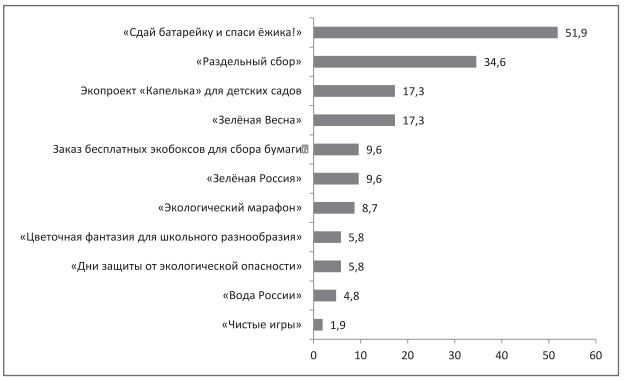

Рис. 3. Экологические мероприятия и акции, в которых принимали участие жители г. Череповца в 2022 г., % от тех, кто участвует в экомероприятиях

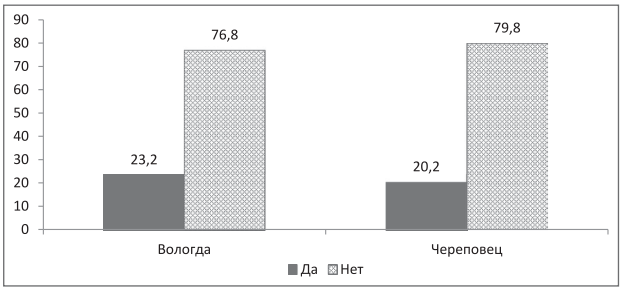

Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Сортируете ли Вы бытовой мусор?», %

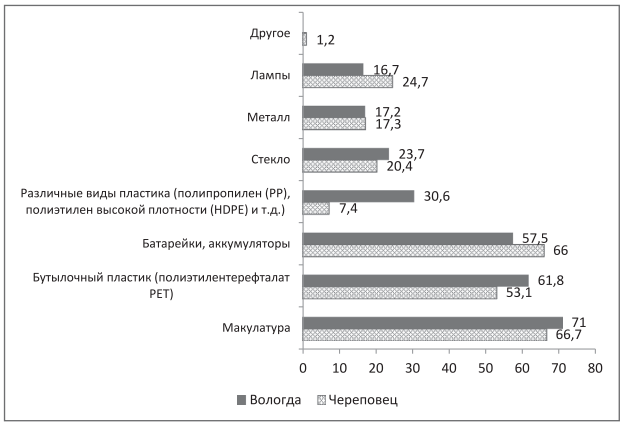

Рис. 5. Виды сортируемых фракций,
% от тех, кто сортирует бытовой мусор

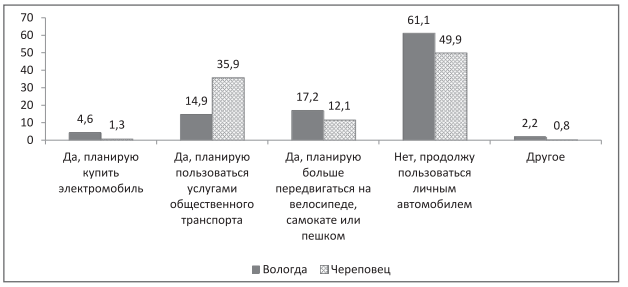

Рис. 7. Распределение ответов респондентов на вопрос «Если Вы пользуетесь личным автомобилем на бензине или дизельном топливе, то намерены ли Вы перейти на более экологичный вид транспорта?», %

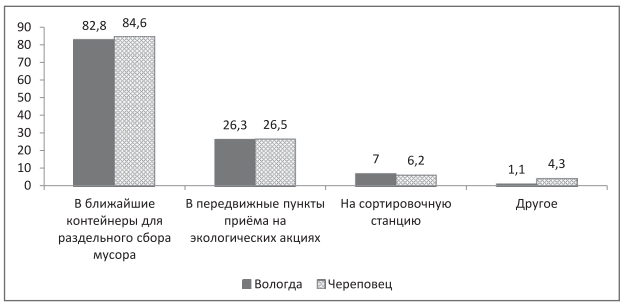

Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Куда Вы сдаёте отсортированный мусор?»,
% от тех, кто сортирует бытовой мусор

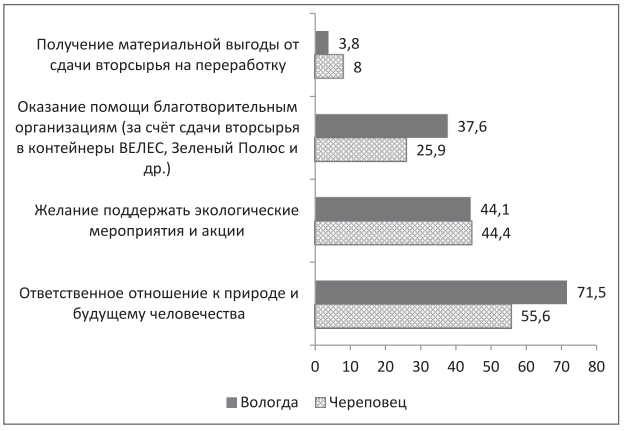

Рис. 8. Распределение ответов респондентов на вопрос:
«С какой целью Вы сортируете бытовой мусор?»,
% от тех, кто сортирует бытовой мусор

транспортным средством и по-прежнему недоступен к покупке для подавляющего большинства жителей, что не могло не отразиться на результатах опроса. Так, менее 5% вологжан и лишь 1,3% череповчан рассматривают для себя такую возможность.

В целом результаты опроса говорят о том, что в обоих городах еще предстоит большая работа в части экологического воспитания и образования населения. Низкий уровень вовлеченности горожан в экодвижение, на наш взгляд, является серьезным препятствием для перехода городов к устойчивому развитию. В современных условиях, когда большинство развитых стран уже перешли к повсеместному внедрению практик раздельного сбора мусора, столь низкие показатели в российских крупных городах вызывают вопросы. Сортировка мусора – это достаточно простое действие, которое помогает существенно сократить наносимый человеком ущерб окружающей среде [11].

Для перехода к раздельному сбору мусора в крупных городах Вологодской области необходимо не только изменение экологического сознания жителей, но и создание необходимой для этого инфраструктуры. Также эффективной мерой, на наш взгляд, будет являться разработка системы стимулов для граждан [6]. Ведь, как показали результаты опроса в г. Вологде, лишь 3,8% респондентов, сортирующих отходы, получают от этого материальную выгоду, в Череповце – 8% (рис. 8). Положительным моментом является то, что большая часть горожан ведет раздельный сбор мусора в силу своего ответственного отношения к природе и будущему человечества (71,5% вологжан и 55,6% череповчан) и желания поддержать экологические мероприятия (44,1% и 44,4% респондентов соответственно).

С каждым годом в российских городах все больше внимания уделяется решению экологических проблем и необходимости перехода к принципам устойчивого развития. Важность данных вопросов отмечается и на государственном уровне, в частности в нацпроекте «Экология». В 2019 г. в России активно занялись решением проблемы отходов. Так, была создана публично-правовая компания «Российский экологический оператор», занимающаяся формированием системы обращения с твердыми коммунальными отходами.

Со стороны органов местного самоуправления также заметно возросло внимание к реализации экологических мероприятий. При этом некоторые муниципальные практики заметно вы-

деляются на фоне остальных, поскольку предполагают не просто поддержку экоинициатив граждан, а носят системный характер и охватывают сразу несколько сфер жизни города.

Одним из ярких примеров является разработанный в 2022 г. в г. Вологде «Экологический стандарт» (ЭКО-стандарт) [4]. Его особенностью является то, что он носит не директивный характер и, по сути, представляет собой общественный договор, добровольный для его участников [14].

Главная цель внедрения ЭКО-стандарта – развитие г. Вологды как города зелёной экономики и экологичного места для жизни с принципами устойчивого развития. В рамках его внедрения предполагается реализация целого ряда проектов в области энергосбережения, развития электротранспорта, формирования «зеленых» общественных пространств, экологического воспитания жителей г. Вологды (рис. 9).

Рис. 9. Ключевые мероприятия и проекты ЭКО-стандарта г. Вологды [4]

Реализация мероприятий, включенных в Экостандарт, позволит снизить негативное воздействие антропогенных источников на окружающую среду, создать экологически комфортные условия для проживания вологжан, снизить негативное влияние производственных предприятий города [17].

Поскольку документ принят совсем недавно, о каких-либо конкретных результатах говорить еще рано. Остается только надеяться, что использование данного подхода повысит уровень экологической культуры горожан и в лучшую сторону изменит ситуацию в сфере экологии, что, безусловно, будет способствовать устойчивому развитию города.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Цели в области устойчивого развития // Официальный сайт ООН. – Режим доступа: https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/cities/#

2. Об утверждении Единого плана по достижению национальных целей развития РФ на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 01 октября 2021 №2765-р. – Режим доступа: https://bazanpa.ru/pravitelstvo-rf-rasporiazhenie-n2765-r-ot01102021-h5346676/

3. Паспорт национального проекта «Экология»: утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 №16) // Консультант Плюс. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/file/fbad8a780cfe43d0d4e807eb166ae5fb/NP_EKO_241218.pdf

4. Стратегическая программа развития города «ЭкоВологда – 2030» // Официальный сайт Администрации г. Вологды. – Режим доступа: https://vologda-portal.ru/oficialnaya_vologda/index.php?ID=457503&SECTION_ID=8999

5. Антонова Н.Л. Здоровый город: практики гражданского участия молодежи // Мир науки. Социология, филология, культурология. – 2021. – №2. – Режим доступа: https://sfk-mn.ru/PDF/22SCSK221.pdf

6. Байнова М.С. Международный опыт стимулирования раздельного сбора бытовых отходов // Управление. – 2021. – Т. 9. – №2. – С. 5-14. – DOI: 10.26425/2309-3633-2021-9-2-5-14

7. Байнова М.С., Надточий Ю.Б., Петров А.В. и др. Актуальные вопросы политики обращения с отходами в России // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2021. – Т. 21, вып. 3. – С. 274-282. – DOI: doi.org/10.18500/1818-9601-2021-21-3-274-282

8. Говорушко С.М., Лазарев С., Петухов В.И. и др. Обращение с твердыми коммунальными отходами: Россия на фоне мира // Астраханский вестник экологического образования. – 2021. – №2(62). – С. 4-31. – DOI: 10.36698/2304-5957-2021-2-4-31

9. Гоголева А.В. Отношение населения к экологическим инициативам (на примере города Якутска) // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – №9. – С. 90-94. – DOI: 10.24158/spp.2021.9.14

10. Заливанский Б.В., Самохвалова Е.В. Восприятие городским населением реформы обращения с твердыми коммунальными отходами // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – №1 (103). – Часть 3. – С. 104-109. – DOI: 10.23670/IRJ.2021.103.1.073

11. Искандарова Р.Р. Правовое регулирование сортировки мусора в России // Вестник совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. – 2022. – Т. 1. – №2 (37). – С. 48-53.

12. Карабахцян Г.А. Городской транспорт как социально-экономическая детерминанта здоровья. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2022. – №30(3). – С. 423427. – DOI: 10.32687/0869-866X-2022-30-3-423-427

13. Кришталь М.И. Особенности экологического сознания жителей на уровне областного центра и поселка // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2020. – №1. – С. 87-97.

14. Мэр Вологды Сергей Воропанов представил Экостандарт областной столицы мэрам более 100 российских городов // Официальный сайт Администрации г. Вологды. – Режим доступа: http://vologda-portal.ru/novosti/index.php?ID=471293&SECTION_ID=151

15. Никитина Т.Н. Социальные практики Республики Татарстан в области экологии // Управление устойчивым развитием. – 2020. – №1(26). – С. 51-59.

16. Подопригора Ю.В., Захарова Т.В., Уфимцева Е.В. и др. Решение вопросов раздельного сбора твердых коммунальных отходов в университетских городах Сибири // Муниципалитет: экономика и управление. – 2021. – №1 (34). – С. 23-34.

17. Секушина И.А. Качество городской среды крупных городов Вологодской области // Проблемы развития территории. – 2022. – Т. 26. – №4. – С. 111-135. – DOI: 10.15838/ptd.2022.4.120.8

18. Секушина И.А., Кожевников С.А. Проблемы повышения комфортности проживания населения крупного города (на материалах г. Вологды и г. Череповца) // Проблемы развития территории. – 2018. – №6 (98). – С. 42-63. – DOI: 10.15838/ptd.2018.6.98.3

19. Устойчивое развитие городов: коллективная монография / под ред. К.В. Папенова, С.М. Никонорова, К.С. Ситкиной. – М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. – 288 с.

20. Фаузер В.В., Лыткина Т.С., Смирнов А.В., и др. Устойчивое развитие малых и средних городов российского Севера: обзор работ - подходы - практики // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2021. – Т. 1. – №1. – С. 41-57. – DOI 10.34130/2070-4992-2021-1-1-4

УДК 35.352

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ДО 2030 ГОДА: О ПЕРВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ

Сафаров С.М.,
кандидат экономических наук, Генеральный директор Некоммерческого партнёрства «Национальная Гильдия Профессиональных Консультантов» («НГПК»), г. Москва

В статье рассматриваются первые итоги реализации стратегии развития территориального общественного самоуправления в разрезе федеральных общественных проектов, анализируются причины складывающейся ситуации.

Ключевые слова: территориальное общественное самоуправление, стратегия развития.

STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF TERRITORIAL PUBLIC SELF-GOVERNMENT UNTIL 2030: ABOUT THE FIRST RESULTS OF IMPLEMENTATION

Safarov S.M.,
Candidate of Economic Sciences, General Director of the Non-profit Partnership «National Guild of Professional Consultants» («NGPC»), Moscow

The article discusses the first results of the implementation of the strategy for the development of territorial public self-government in the context of federal public projects, analyzes the reasons for the current situation.

Keywords: territorial public self-government, development strategy.

13 мая 2021 года Общенациональной Ассоциацией территориального общественного самоуправления РФ (ОАТОС РФ) была принята Стратегия развития территориального общественного самоуправления на период до 2030 года [1]. В данном документе заложены ключевые направления развития

института ТОС, целью которого является создание общих условий для наиболее полной реализации права граждан на решение задач местного значения, включая содействие повышению качества жизни жителей локальных территорий.

Реализовать стратегию предлагается в три этапа, в рамках которых будут создаваться границы и определяться центры по работе с ТОСами, проводиться набор и обучение активистов, а также формироваться единая нормативная база.

Несколько позже АТОС РФ было принято решение о запуске в пилотном режиме 5 федеральных общественных проектов ТОС [4]:

– «Чистый двор»;
– «Город детства»;
– «День соседей»;
– «Цветущий двор»;
– «Новогодняя ель в каждый двор».

В июне 2022 года в рамках общего собрания ОАТОС РФ подводились первые итоги реализации разработанной Стратегии. Мероприятие носило открытый характер. По итогам собрания хотелось бы сделать несколько выводов.

Прежде всего, необходимо обратить внимание на то, что разработанная Стратегия утверждалась не Правительством РФ, а руководством Ассоциации. Это документ, определяющий приоритеты развития организации, представляющей интересы ключевых заинтересованных сторон: органов местного самоуправления, территориальных общественных самоуправлений и их объединений (городских и региональных Ассоциаций ТОС). в ее разработке принимали участие представители органов местного самоуправления и ведущие эксперты в области территориального общественного самоуправления.

Текущая ситуация с правовым статусом документа обусловлена особенностями институциональных ограничений нормативно-правового и организационного характера, регулирующих данную сферу.

В Правительстве РФ нет профильной структуры (министерства или департамента в структуре министерства), которое бы занимались исключительно вопросами развития сферы территориального общественного самоуправления. Формально вопросами развития института ТОС занимается Комитет Государственной Думы РФ по федеративному устройству и местному самоуправлению. При нем действуют общественная организация, выполняющая функцию подведомственного учреждения – Общенациональная Ассоциация ТОС. Отдельно необходимо выделить такие структуры, как Общероссийский конгресс муниципальных образований (ОКМО) [5], Всероссийский совет местного самоуправления (ВСМС) [4], Всероссийская Ассоциация по развитию местного самоуправления (ВАРМСУ) [2]. Вышеуказанные организации, имеющие разветвлённую филиальную сеть, решают задачи развития института ТОС в рамках полномочий, закрепленных за органами местного самоуправления.

Особенности действующей системы управления развитием ТОС в России существенным образом отражаются на эффективности мероприятий, реализуемых ключевыми заинтересованными лицами. Документы, выпущенные организациями, не входящими в структуру власти и не утвержденные в соответствующем порядке, являются в глазах органов местного самоуправления не обязательными, а рекомендованными к реализации. Соответственно, есть опасение, что многие положения разработанной Стратегии останутся нереализованными, потому что органы власти нижестоящего уровня будут неохотно решать поставленные задачи.

И такая ситуация имеет место. В России в настоящее время действует 25 региональных Ассоциаций ТОС из 85 возможных. В остальных регионах работа по развитию института ТОС осуществляется недостаточно эффективно, а порой и вовсе слабо. Об этом может свидетельствовать значительное уменьшение в ряде регионов и федеральных округов количества органов ТОС, зарегистрированных в качестве юридического лица.

Отдельно хотелось бы остановиться на первых результатах реализации Стратегии. Прежде всего отметим, что обсуждались результаты реализации не всей Стратегии, а пяти федеральных общественных проектов ТОС, реализуемых в ее рамках.

Анализ первых итогов реализации данных проектов свидетельствует о недостаточно эффективно выстроенной системе управления реализацией проектами.

По итогам участия в мероприятии было выделено несколько факторов, недостаточный учет которых может сказаться (и уже сказывается) на эффективности реализации данных проектов.

Во-первых, неясен смысл и перспективы этих пяти проектов. Если указанные проекты совпадают с теми, которые уже реализуются в регионах в рамках муниципальных программ, то неясен смысл создания именно федеральных проектов, причем общественных (не предусматривающих бюджетного финансирования). Если же проекты содержательно все-таки отличатся, то какова вероятность их реализации, так как приоритетной будет реализация проектов, под которые уже выделено бюджетное финансирование.

Во-вторых, это выстраивание эффективных коммуникаций между участниками проекта. К таковым относятся разработчики федерального проекта, органы местного самоуправления, а также непосредственно органы ТОС, на чьей территории реализуются конкретные мероприятия.

Условия реализации проектов – необязательность, отсутствие бюджетного финансирования, недостаточный уровень представленности Ассоциаций ТОС в регионах, отсутствие единого центра принятия решений, имеющего властные полномочия (включение распределение бюджета) – могут привести к тому, что органы власти будут задерживать процесс предоставления информации по реализуемых проектам. А, возможно, вообще не будут проявлять активность в реализации указанных проектов.

В-третьих, масштаб проектов предусматривает наличие у команды разработчиков кураторов федерального и регионального уровней, осуществляющих взаимодействие как с непосредственными исполнителями проектов (органы ТОС), так и с органами власти, на чьей территории эти проекты реализуются. В идеале кураторы должны быть сами муниципальными служащими, которые имеют полномочия запрашивать и получать необходимую информацию в пределах своего региона, а также имеют опыт взаимодействия с представителями своей среды.

На текущий момент, как показывает практика, в этой сфере имеется дефицит кадров. Связано это с тем, что не все кураторы федерального уровня имеют соответствующий опыт работы. Только часть из них имеют опыт работы на муниципальной службе, занимают определенную должность, что позволяет им эффективно выстраивать работу с регионами.

В свою очередь, в большинстве регионов нет организаций (региональных Ассоциаций ТОС), руководители которых могли бы выступить в качестве региональных кураторов. Также в большинстве регионов нет в настоящее время и людей, готовых взять на себя роль куратора и присоединиться к команде проекта.

Вышеуказанные факторы оказывают негативное влияние на реализацию федеральных общественных проектов ТОС. Так, разработчики стратегии сталкиваются с тем, что запозданием получают информацию из регионов, кроме того информация может вообще не поступать или быть неактуальной.

В результате реализации инерционного сценария (если ничего не предпринимать) цели и задачи, зафиксированные в Стратегии, могут быть вообще не достигнуты. Для изменения текущей ситуации необходима кропотливая системная работа, направленная на совершенствование системы управления реализацией стратегии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стратегия развития территориального общественного самоуправления в Российской Федерации до 2030 года. – Режим доступа: https://frol.permraion.ru/sites/default/files/strategiya_razvitiya_tos_v_rossiyskoy_federacii_do_2030.pdf

2. Сайт Всероссийской Ассоциации развития местного самоуправления. – Режим доступа: https://www.varmsu.ru/

3. Сайт Всероссийского Совета местного самоуправления. – Режим доступа: https://www.vsmsinfo.ru/

4. Сайт Общенациональной Ассоциации ТОС. – Режим доступа: https://www.oatos.ru/blog/tpost/kkrel5mne1-na-obschem-sobranii-oatos-obsudili-reali

5. Сайт Общероссийского конгресса муниципальных образований. – Режим доступа: http://okmo.news/

УДК 001.38

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БЕЛГОРОДСКОГО НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА МИРОВОГО УРОВНЯ «ИННОВАЦИОННЫЕ РЕШЕНИЯ В АПК»

Федосеева О.В.,
кандидат социологических наук,
доцент, доцент кафедры
социологии и социальной работы
Петрозаводского государственного
университета

Захарова Д.А.,
кандидат сельскохозяйственных наук,
консультант отдела работы
с научно-образовательными центрами
департамента инвестиций и инноваций
министерства экономического
развития и промышленности
Белгородской области

В статье представлен анализ перспектив развития научно-образовательного центра мирового уровня «Инновационные решения в АПК» в условиях современной социально-экономической ситуации и в контексте стратегии развития Белгородской области до 2030 года.

Ключевые слова: научно-образовательный центр, импортозамещение, стратегия социально-экономического развития, технологические проекты, кооперация науки и бизнеса.

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE BELGOROD WORLD-CLASS SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL CENTER «INNOVATIVE SOLUTIONS IN AGRICULTURE»)

Fedoseeva O.V.,
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Sociology and Social Work of Petrozavodsk State University

Zakharova D.A.,
Candidate of Agricultural Sciences, consultant of the Department of Work with Scientific and Educational Centers of the Department of Investment and Innovation of the Ministry of Economic Development and Industry of the Belgorod region

The article presents an analysis of the prospects for the development of the world-class scientific and educational center "Innovative solutions in agriculture" in the context of the current socio-economic situation and in the context of the development strategy of the Belgorod region until 2030.

Keywords: scientific and educational center, import substitution, socio-economic development strategy, technological projects, cooperation of science and business.

Научно-образовательный центр мирового уровня «Инновационные решения в АПК» был создан в Белгородской области в 2019 г. в числе первой пятерки пилотных НОЦ, учрежденных в рамках национального проекта «Наука» по Указу Президента Российской Федерации №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [2] и в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №537 «О мерах государственной поддержки научно-образовательных центров мирового уровня на основе интеграции образовательных организаций высшего образования и научных организаций и их кооперации с организациями, действующими в реальном секторе экономики» [3], а также согласно Распоряжению Губернатора Белгородской области №565-р «О создании научно-образовательного центра мирового уровня» [6].

Основная функция научно-образовательных центров заключается в кооперации усилий научных организаций, организаций высшего образования и представителей реального сектора экономики по реализации технологических проектов, научных и образовательных программ. При этом направления работы, проекты и программы центров должны соответствовать актуальной мировой научной и экономической повестке, а производимая в рамках проектов продукция должна быть конкурентоспособной и востребованной на рынке.

В настоящее время в РФ работают 15 НОЦ, и Белгородский научно-образовательный центр занимает среди них одну из лидирующих позиций.

Аграрная направленность деятельности центра предопределена спецификой экономики региона и соответствует таким приоритетам научно-технологического развития РФ, как «Эффективное взаимодействие человека, природы и технологий», «Рациональное агро- и аквахозяйство, защита экологии, безопасные продукты питания» и «Экологически чистая и ресурсосберегающая энергетика, новые источники энергии» [1].

Вопросы создания новых конкурентоспособных технологий и продукции, отвечающих «большим вызовам» [1] актуальны как определяющие жизнеспособность национальной экономики и, в конечном счете, жизнеспособность государства. Особенно остро стоят они сейчас в условиях санкционного давления на Российскую Федерацию со стороны иностранных государств.

На совместном заседании Государственного Совета и Совета по науке и образованию, состоявшемся 24 декабря 2021 г. Президентом Российской Федерации Путиным В.В. была подчеркнута необходимость создания сферы научного поиска, креативных решений, просвещения, поддержки и поощрения талантов передового технического бизнеса: «Именно такой подход лежит в основе научно-образовательных центров мирового уровня, в реализации федеральных программ в сфере генетики и сельского хозяйства» [5]. В этой связи научно-образовательные центры, являясь инновационным инструментом модернизации экономики, находящимся в процессе институционализации, должны иметь четкие ориентиры дальнейшей работы, связанные со стратегиями социально-экономического развития регионов.

Цель данной работы – обозначить перспективы дальнейшей деятельности Белгородского научно-образовательного центра и его место в развитии региона.

Стратегическая цель центра заключается в формировании оптимальных условий для деятельного участия Белгородской области в научно-технологическом прорыве страны посредством ускоренной разработки и коммерческого освоения технологий мирового уровня, успешного решения кадровых и исследовательских задач в соответствии с приоритетами научно-технологического развития РФ, содействия росту внутренних затрат на исследования и разработки в интересах агропромышленного комплекса, перехода страны и региона к высокопродуктивному и экологически чистому агрохозяйству и увеличения доли высокотехнологичной продукции в агропромышленном комплексе Белгородской области и Центрально-Черноземного региона.

Основной площадкой-интегратором проекта по созданию и развитию центра определено ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет». Наряду

с НИУ БелГУ» участниками научно-образовательного центра являются вузы Белгородской области (ФГБОУ ВО «БГТУ им. В.Г. Шухова», ФГБОУ ВО «Белгородский ГАУ», СТИ НИТУ «МИСиС»), осуществляющие комплексную реализацию научно-исследовательских проектов с индустриальными партнёрами, инжиниринговое сопровождение проектов центра, подготовку профильных профессиональных кадров, реализацию программ дополнительного профессионального образования, разработку новых образовательных программ, коммерциализацию научно-технических продуктов и др.

Совместная деятельность ведущих образовательных организаций высшего образования и предприятий агропромышленного комплекса Белгородской области в рамках центра подкреплена участием авторитетных научных организаций и институтов ФГБУ «Российская академия наук».

В число участников Белгородского научно-образовательного центра входят крупнейшие агропромышленные холдинги и промышленные предприятия региона, российские лидеры по производству мяса птицы – ГК «Приосколье», промышленных жиров – ГК «ЭФКО», а также АО «Опытно-экспериментальный завод «ВладМиВа», реализовавшее ряд крупных проектов по производству лечебно-профилактических материалов для медицины, ООО «Научно-технический центр биологических технологий в сельском хозяйстве» – производитель умных удобрений, ООО «Ямщик», ООО «Агро академия», ООО «НПФ ВИК», ООО «Спецлак» и другие.

Состав и география размещения участников центра активно расширяется (вовлечено более 15 субъектов РФ). На площадку Белгородского научно-образовательного центра удалось привлечь представителей Российской академии наук, крупнейших научных организаций и университетов РФ, в их числе – Санкт-Петербургский государственный университет.

Между участниками центра – вузами, научными организациями, индустриальными партнерами – и Правительством региона заключены соглашения о сотрудничестве и совместной деятельности.

Белгородский научно-образовательный центр за три года работы показал свою высокую эффективность, подтвержденную достижением всех 18 установленных центру показателей, в число которых входят такие показатели, как «Количество патентов на изобретения по областям, определяемым приоритетами научно-технологического развития Российской Федерации, зарегистрированных в Российской Федерации и (или) имеющих правовую охрану за рубежом», «Количество разработанных и переданных для внедрения в производство в организациях, действующих в реальном секторе экономики, конкурентоспособных технологий и высокотехнологичной продукции», «Доля новой и усовершенствованной высокотехнологичной продукции в общем объеме отгруженной продукции» и другие [4].

Федеральное финансирование, получаемое ежегодно по итогам реализации программы деятельности НОЦ, а также активная региональная поддержка в рамках государственных программ Белгородской области позволяют успешно реализовывать как проекты, вошедшие в портфель на этапе создания центра, так и привлекать новые.

Работа Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня связана с последовательной реализацией программы его деятельности. Однако программа разработана в 2019 г., в связи с чем в настоящее время требует доработки с учетом реалий современности. Сложившиеся на данный момент политические и экономические условия диктуют планы дальнейшего развития центра, работа которого должна быть направлена на решение задач, стоящих сегодня перед регионом и РФ в целом. Одна из таких задач – это импортозамещение.

Следует отметить, что активная политика импортозамещения и повышения конкурентоспособности продукции, выпускаемой промышленными предприятиями, проводится в Белгородской области с 2014 г. Задачи по ее реализации были поставлены Президентом РФ Путиным В.В. 23 мая 2014 г. на Петербургском экономическом форуме.

Основными направлениями импортозамещения в регионе с 2014 г. стали: энергомашиностроение; биофармацевтика; производство кормовых добавок; производство, переработка и хранение овощной продукции.

С учетом потребностей импортозамещения и экономической специализации Белгородской области были сформированы и научно-производственные платформы Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня: биотехнологии, селекционно-генетические исследования, клеточные технологии и генная инженерия в области растениеводства и животноводства, здоровьесберегающие технологии – производство продовольствия и ветпрепаратов и рациональное природопользование.

В настоящее время структура импортозамещения меняется в связи с санкционным давлением и уходом с отечественного рынка ряда производителей. Основными производственными рисками

в условиях текущей ситуации являются недоступность критически важных материалов, посевных материалов, компонентов, оборудования, программного обеспечения. В этой связи стоит отметить, что из реализуемых участниками Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня проектов более 70% обладают потенциалом импортозамещения, а в рамках четверти проектов создаются технологии и продукция, соответствующие актуализированным отраслевым планам импортозамещения Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

Однако, говоря о перспективах развития, следует отметить, что потенциал Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня, включающего в себя 74 научные, образовательные и бизнес-организации не только региона, но и других субъектов РФ позволяет расширить поле деятельности за счет создания новых научно-производственных платформ, соответствующих вызовам экономики, при этом не меняя отраслевую направленность центра. На наш взгляд, такими платформами могут стать «Цифровая трансформация в АПК» и «Инновационные технологии в медицине и фармакологии». В рамках первой возможно будут реализованы проекты, направленные на создание программных продуктов, решающих конкретные задачи цифровой трансформации сельского хозяйства, второй – на создание инновационных фармацевтических и медицинских технологий.

Также важным направлением, требующим особого внимания, являются селекционные и генетические исследования в области растениеводства и животноводства. Дальнейшая поддержка подобных проектов как новых, так и уже реализуемых должна быть приоритетной, прежде всего с точки зрения обеспечения продовольственной безопасности страны. Здесь следует отметить, что их исполнение занимает значительно больше времени, нежели проектов в сфере IT или рационального природопользования, и эта особенность не должна стать препятствием для включения подобных проектов в портфель Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня.

В рамках разрабатываемой в настоящее время стратегии социально-экономического развития Белгородской области до 2030 года центру отводится роль аккумулятора инновационного развития региона. В этой связи речь идет о расширении программы деятельности Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня. Кроме создания новых научно-производственных платформ программа может быть расширена за счет увеличения числа участников центра и количества проектов. Такое наращивание и далее должно осуществляться с учетом потребностей экономики региона, задач импортозамещения и приоритетов научно-технического развития страны.

Еще одна функция, которая предписана Белгородскому научно-образовательному центру мирового уровня, – это подготовка кадров, востребованных в современной экономике. В соответствии с программой деятельности Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня и обозначенными направлениями деятельности региональные образовательные организации высшего образования, являющиеся участниками центра, разрабатывают новые образовательные программы и открывают новые специальности. Так, в 2021 г. были разработаны программы в сфере биотехнологий, информационных технологий, инжиниринга функциональных продуктов питания, переработки техногенных отходов. Перечисленные программы были запланированы к реализации еще на этапе создания центра и соответствуют потребностям реализации проектов, вошедших в портфель в 2019 г. Полагаем, что дальнейшая работа в этом направлении должна учитывать изменения в структуре портфеля проектов Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня и вызовы современности. Таким образом, еще одним направлением расширения программы центра может стать разработка новых образовательных программ.

Все сказанное выше позволяет сделать вывод, что для дальнейшей эффективной работы научно-образовательного центра мирового уровня «Инновационные решения в АПК» необходима доработка программы его деятельности по следующим направлениям:

1. Создание новых научно-производственных платформ.
2. Поддержка проектов, соответствующих потребностям Белгородской области, задачам импортозамещения и приоритетам научно-технологического развития Российской Федерации.
3. Привлечение новых участников, способных реализовывать проекты, соответствующие перечисленным ранее характеристикам.
4. Разработка новых образовательных программ с учетом изменений структуры портфеля проектов.

Также следует отметить необходимость наращивания частных инвестиций в реализацию научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. Объем внебюджетного финансирования –

один из показателей деятельности научно-образовательного центра, и ежегодно он должен превышать 90% от общего финансирования программы. Выполнение показателя связано, прежде всего, с деятельностью организаций реального сектора экономики, участвующих в реализации программы Белгородского научно-образовательного центра мирового уровня. Именно они способны внедрить новые технологии на своих производствах. Инвестиции в технологии и производство новой высокотехнологичной продукции является гарантом стабильного развития как самих предприятий – индустриальных партнеров центра, – так и региона, и страны в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204. – Режим доступа: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/#ixzz5T8XUyXQp (дата обращения 12.09.2022).

2. О мерах государственной поддержки научно-образовательных центров мирового уровня на основе интеграции образовательных организаций высшего образования и научных организаций и их кооперации с организациями, действующими в реальном секторе экономики: Постановление Правительства РФ от 30 апреля 2019 года №537. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_324292/ (дата обращения 12.09.2022).

3. О создании научно-образовательного центра мирового уровня: Распоряжение Губернатора Белгородской области от 12 июля 2019 года №565-р. – Режим доступа: https://belregion.ru/documents/ (дата обращения 12.09.2022).

4. О науке и государственной научно-технической политике: Федеральный закон от 23 августа 1996 года №127-ФЗ. – Режим доступа: https://xn--m1agf.xn--p1ai/upload/iblock/e13/%D0%A4%D0%97%20%D0%9E%20%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B5.pdf (дата обращения 12.09.2022).

5. Стенограмма выступления Президента Российской Федерации В.В. Путина на совместном заседании Государственного Совета и Совета по науке и образованию 24 декабря 2021 года. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/events/president/news/67448 (дата обращения 12.09.2022).

6. Методические рекомендации по подготовке ежегодных отчетов о результатах реализации программ деятельности НОЦ, утвержденные Заместителем Министра науки и высшего образования Российской Федерации Медведевым А.М. 17 февраля 2021 года. – Режим доступа: https://xn--m1acy.xn--p1ai/storage/app/public/2616/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5-%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%BF%D0%BE-%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8E-%D0%B5%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%8B%D1%85-%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B2.pdf (дата обращения 12.09.2022)

311.4

АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В УСЛОВИЯХ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД БЕЛГОРОД»

Орехова О.О.,
начальник отдела сопровождения образования детей с ОВЗ МБУ «НМИЦ» города Белгорода

Бикташева Д.И.,
ведущий документовед отдела систематизации и контроля правовых актов управления делами администрации города Новый Уренгой

В статье приводится анализ практики информационно-аналитического обеспечения организации с детьми с ограниченными возможностями здоровья в условиях городского округа «Город Белгород», составленный на основе социологического исследования, проведенного среди родителей детей с ОВЗ и экспертов МБУ «НМИЦ» г. Белгорода, специалистов управления образования администрации города Белгорода, работников общественных структур.

Ключевые слова: дети с ограниченными возможностями здоровья, работа с детьми с ОВЗ, информационно-аналитическое обеспечение организации работы с детьми с ОВЗ.

ANALYSIS OF THE PRACTICE OF THE INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT FOR THE ORGANIZATION OF EMPLOYMENT WITH CHILDREN WITH DISABILITIES IN THE CONDITIONS OF THE CITY DISTRICT «BELGOROD»

Orehova O.O.,
Chive of the Department of education support for children with disabilities

Biktasheva D.I.,
Leading documentologist of the department of systematization and control of legal acts of the administration department of the Novy Urengoy

The article provides an analysis of the practice of information and analytical support for the organizations of employment with children with disabilities in the conditions of the city district «Belgorod», compiled on the basis of a sociological study conducted among parents of children with disabilities and experts of the MBI «SMIC», specialists of the Department of Education of the Belgorod, employees of public structures.

Keywords: children with disabilities, employment with children with disabilities, information and analytical support for the organization of employment with children with disabilities.

Право на образование занимает центральное место среди культурных прав человека, и реализация прав каждого человека на получение общедоступного и бесплатного образования осуществляется для всех категорий граждан Российской Федерации. Особенное внимание уделяется категориям лиц с особыми образовательными потребностями [5].

Для современного российского общества качество функционирования и развития систем управления требует высокого уровня информированности на всех уровнях любой организации, которая осуществляется посредством информационно-аналитического обеспечения [4]. Информационно-аналитическое обеспечение организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), являясь одним из видов человеческой деятельности, позволяет грамотно разрешить вышеуказанную проблему, удовлетворив информационные потребности общества, основываясь на общей методологии аналитической деятельности за счет переработки исходной информации и получения качественно нового знания, ориентируясь на совершенствование качества организации работы с детьми с ОВЗ.

В отечественной науке накоплен большой опыт исследования информационно-аналитического деятельности в системе управления. Данной проблематике посвящали свои работы Атаманчук Г.В., Иванова П.Ф., Курносов Ю.В., Конотопов П.Ю., Рощупкин В.Г., Следнева Н.А. и другие.

Особенности организационно-педагогических условий обучения детей с ОВЗ в своих работах рассматривали такие ученые, как Артюшенко Н.П., Бахарев А.В., Богатая О.Ф., Богданова А.А., Иванова Н.Н. и другие.

Основные аспекты комплексного развития системы образования детей с ОВЗ раскрыты в работах таких ученых, как Бермус А.Г., Делокаро К.Х., Кучмаева К.Х., Степанова О.В., Тихонова С.А.

Однако, несмотря на большое количество публикаций, многие аспекты информационно-аналитического обеспечения организации работы с детьми с ОВЗ недостаточно изучены.

Проблема настоящего исследования заключается в противоречии между необходимостью совершенствования системы информационно-аналитического обеспечения организации работы с детьми с ОВЗ и недостаточной разработанностью практических рекомендаций по организации данного процесса.

Цель исследования – получение информации, позволяющей оценить состояние практики информационно-аналитического обеспечения работы с детьми с ОВЗ в условиях городского округа «Город Белгород».

Задачи исследования:

– получить экспертную оценку состояния практики информационно-аналитического обеспечения работы с детьми с ОВЗ в условиях городского округа «Город Белгород»;

– определить степень востребованности информационно-аналитического обеспечения работы с детьми с ОВЗ в условиях городского округа «Город Белгород»;

– определить проблемы, существующие в практике информационно-аналитического обеспечения работы с детьми с ОВЗ в условиях городского округа «Город Белгород».

Современные статистические данные демонстрируют ежегодный прирост численности детей с ОВЗ в образовательных организациях города Белгорода. Сравнивая показатели сентября 2020-2021 учебного года и сентября 2021-2022 учебного года, можно отметить увеличение численности на 1,05% (2020-2021 учебного года – 3 497 чел., 2021-2022 учебного года – 3 689 чел.). Соответственно, при увеличении численности детей с ОВЗ, которые будут обучаться в образовательных организациях города, возрастет спрос на специальные образовательные условия. Создание условий для успешной социализации таких детей является особенно актуальной задачей современной системы образования.

Согласно пункту 16 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» понятие «ребенок с ограниченными возможностями здоровья» определено как физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтверж-

денные психолого-медико-педагогической комиссией (далее – ПМПК) и препятствующие получению образования без создания специальных условий [1, 2]. Работа с детьми с ОВЗ в данном случае основывается на повышении качества обучения и воспитания детей с ОВЗ путем создания специальных условий образования, доступных всем детям данной категории с учетом их психофизических особенностей.

Для качественной организации работы с детьми с ОВЗ управлением образования администрации города Белгорода (далее – Управление) осуществляется работа по информационно-аналитическому обеспечению организации работы с детьми с ОВЗ. Специалисты Управления выполняют сбор, анализ, обработку информации имеющейся ситуации на территории города Белгорода, реализуют прогнозирование, предоставляют соответствующие данные руководителям для принятия оперативных, тактических и стратегических управленческих решений [3].

Для того чтобы определить, как организована практика информационно-аналитического обеспечения работы с детьми с ОВЗ в городе Белгороде, какие проблемы существуют и как они решаются сотрудниками Управления, было проведено социологическое исследование.

В интервью, проводимом в рамках первого этапа социологического исследования, приняли участие 20 респондентов – родители детей с ОВЗ. В ходе опроса родителями были обозначены следующие проблемы:

– поиск специалистов сопровождения в образовательной организации;
– способы адаптации и социализации ребенка за порогом школы;
– предоставление социальных льгот семьям с детьми с ОВЗ;
– осуществление психолого-педагогического сопровождения ребенка с ОВЗ в рамках освоения образовательной программы;
– оказание педагогической помощи в грамотной организации свободного времени, досуга ребенка с ОВЗ;
– способы контроля и регуляции нежелательного поведения ребенка за пределами образовательной организации.

Проанализировав ответы родителей, воспитывающих детей с ОВЗ, можно отметить наличие активной практики обращения за помощью в образовательную организацию, которую посещают их дети, как к специалистам, которые непосредственно работают с ребенком, так и к руководству школы. Многие родители помимо образовательной организации ищут решения в альтернативных источниках информации (книги, научные журналы, статьи в Интернете и пр.). У 35% опрошенных родителей можно отметить высокую социальную активность, они просят совета у друзей, знакомых, других родителей, воспитывающих детей с ОВЗ. 20% опрошенных родителей посещают различные форумы, семинары, мастер-классы, посвященные воспитанию и обучению детей с ОВЗ, которые проводятся на базах некоммерческих организаций, благотворительных фондов.

На вопрос, помогает ли та информация, полученная в образовательной организации для решения возникающих трудностей в процессе обучения ребенка, 11 респондентов (55%) ответили, что «да, помогает», 7 респондентов (35%) – «да, но не полностью», 2 респондента ответили, что «не всегда информации достаточно для решения проблемы». В рамках исследования определены часто возникающие вопросы, на которые родители хотели бы получить ответы (Какие формы обучения моего ребенку могут быть предложены образовательной организацией? Какие кружки, секции, дополнительные занятия может еще посещать мой ребенок? Чем можно занять ребенка после уроков? Может ли мой ребенок посещать оздоровительные лагеря? Как организуется коррекционная помощь ребенку, если в школе / детском саду на данный момент нет специалиста? Существуют ли в городе организации, осуществляющие профориентационную работу для детей с ОВЗ? Куда после завершения учебы в школе может пойти учиться мой ребенок? Существуют ли в городе организации, которые обучают детей нормам социальной жизни? Имеются ли в городе образовательные организации с полным пребыванием ребенка? и т.д.).

Все вышеперечисленные вопросы, которые возникли у родителей, можно разделить по уровням их решения. Часть из них с легкостью решается на уровне образовательной организации, а некоторые требуют управленческого вмешательства со стороны муниципальных органов власти.

В рамках второго этапа исследования нами было опрошено 10 экспертов – сотрудников МБУ «НМИЦ», Управления, работников общественных структур. Опрошенные респонденты отметили, что в своей работе им приходится постоянно заниматься информационно-аналитической деятельно-

стью как для представления оперативной информации с целью решения конкретных управленческих вопросов, так и для представления отчетных данных.

Проанализировав мнение специалистов, можно отметить, что содержание информационно-аналитической деятельности в организации работы с детьми с ОВЗ зависит от поступающего запроса. Так, начальник отдела сопровождения образования детей с ОВЗ МБУ «НМИЦ» содержание информационно-аналитической работы определил в осуществлении запроса актуальной информации по учреждениям города Белгорода. Образовательными организациями представляется информация о численности детей с ОВЗ и образовательных программах, по которым осуществляется их обучение, какие специалисты рекомендованы для сопровождения детей и какие специалисты непосредственно оказывают это сопровождение. Таким образом определяется охват педагогическими работниками, которые должны осуществлять сопровождение детей с ОВЗ, а также это помогает проанализировать ситуацию, по какой причине возникла нехватка кадров, своевременно ли введены ставки специалистов, какие приняты управленческие решения со стороны администрации образовательной организации по поиску персонала. Также осуществляется сбор информации по необходимости закупки специального материально-технического обеспечения. Особенно данная информация становится актуальной и необходимой, когда на территории муниципалитета открываются новые классы для детей с ОВЗ, ресурсные классы или группы, группы компенсирующей направленности.

Специалисты отдела воспитательной и организационно-массовой работы, а также отдела образования и сопровождения одаренных детей МБУ «НМИЦ» отметили, что информационно-аналитическая деятельность им необходима в большей степени в рамках представления отчетной документации, потому что отдельно выделять такую категорию обучающихся, как дети с ОВЗ, не является вполне правильным. В рамках инклюзивного образования дети с ОВЗ включены в воспитательную работу точно так же, как и остальные обучающиеся.

Таким образом, содержание информационно-аналитической деятельности заключается в сборе актуальной информации, ее обработке, осуществлении прогнозов обеспечения работы с детьми с ОВЗ, формировании и представлении отчетных данных.

В ходе экспертного опроса получилось выделить ряд проблем, которые возникают в процессе информационно-аналитического обеспечения работы с детьми с ОВЗ:

– отсутствие правдоподобной картины о численности обучающихся с ОВЗ из-за некачественного предоставления информации со стороны детских садов и школ, а также родителей при зачислении детей на обучение;

– неверное распределение функционала и обязанностей среди сотрудников образовательных организаций, которые курируют работу с детьми с ОВЗ;

– частая нехватка кадров в образовательных организациях, ошибки в организации работы подбора персонала со стороны руководителей;

– слабая обратная связь с родителями детей с ОВЗ по вопросам воспитательной работы, профориентационной работы и т.п.;

- большие затраты времени и трудозатраты для осуществления индивидуальной проверки каждого обучающегося на предмет необходимости создания специальных условий для сдачи экзаменов и законности предоставления соответствующих условий;

- временные ограничения для предоставления свода данных по требуемым запросам.

Для решения имеющихся трудностей, а также для совершенствования уже имеющейся системы информационно-аналитического обеспечения организации работы с детьми с ОВЗ в системе местного самоуправления респондентами были предложены следующие варианты действий:

– организация межведомственного взаимодействия с территориальной и центральной психолого-медико-педагогической комиссией для обмена информацией о детях, прошедших комиссию перед началом учебного года;

– формирование групп и классов с учетом резерва мест для детей с ОВЗ, которые могут переехать на постоянное место жительства в г. Белгород;

– назначение в каждом учреждении ответственного лица, которое бы полностью курировало вопросы сопровождения обучения детей с ОВЗ;

– проведение различных мероприятий по привлечению педагогов на работу в школы и детские сады;

– организация более четкой информационной работы по различным вопросам (воспитательная деятельность, образовательный процесс, психолого-педагогическая помощь и т.д.) с родителями детей с ОВЗ на местах в образовательных организациях;

– предоставление своевременной информации от учреждений о необходимых закупках оборудования для организации полноценного образовательного процесса с целью расчетов и планирования бюджета;

– разработка и внедрение автоматизированной системы сбора информации, уменьшение ручной обработки данных и осуществление ее за счет специальных аналитических программ.

В ходе социологического исследования всеми опрошенными специалистами было высказано мнение, что информационно-аналитическая деятельность может помочь в обеспечении организации работы с детьми с ОВЗ, а именно в планировании и принятии решений по обеспечению детей данной категории необходимыми специальными образовательными условиями. Имея заблаговременно нужную информацию, удается спрогнозировать необходимость в специальных группах и классах на будущий учебный год заложить бюджет для обеспечения материально-техническими средствами конкретных образовательных учреждений, а также начать поиск и переподготовку специалистов.

В идеальном виде, по мнению опрошенных специалистов, добиться более качественного информационно-аналитического обеспечения работы с детьми с ОВЗ может помочь четко выстроенная система взаимодействия, где каждый сотрудник выполняет четко определенные действия: управленческим аспектом занимаются муниципальные служащие Управления, которые плотно взаимодействуют с управленческими кадрами образовательных организаций. В образовательных учреждениях, в свою очередь, должны быть созданы все условия, чтобы дети обучались в комфорте, были созданы те условия, которые им положены по закону, а также учреждение должно быть обеспечено квалифицированным кадровым составом, материально-техническим оснащением, разработаны образовательные программы, и в обязательном порядке организовано тесное взаимодействие с родителями детей с ОВЗ. Для создания этих условий руководителями образовательных организаций должны предоставляться своевременные достоверные данные для оказания помощи со стороны Управления.

Для упрощения организации обмена данными в данном процессе может помочь разработка и внедрение специальной автоматизированной системы сбора информации. Сбор и обработка информации с помощью единой информационной системы или на определенном портале позволит сэкономить больше времени, и работа будет идти продуктивнее. В целом система должна быть выстроена так, чтобы все работали в единой системе, что позволит достичь положительного результата не только в информационно-аналитической деятельности, но и в целом в организации работы с детьми с ОВЗ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ // Справочная правовая система «ГАРАНТ». – Режим доступа: https://base.garant.ru/77308190/

2. Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии: Приказ Министерства образования и науки РФ от 20.09.2013 №1082 // «Российская газета», №247. – 2013.

3. Бучек А.А., Омельян А.М., Зарубина О.Г. Профессиональное образование Белгородской области: новые векторы развития. – Белгород: КОНСТАНТА, 2019 г. – 26 с.

4. Уваров А.Ю., Фрумин И.Д. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования. – М.: издательский дом Высшей школы экономики, 2019 г. – 342 с.

5. Цапкова Т.И., Гагауз О.А. Управление образовательной организацией в современных условиях // Белгород: Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт: международная научно-практическая конференция, 2019 г. – Белгород: ООО «Гик». – 263 с.

УДК 94(47)

БИОГРАФИЧЕСКИЙ ОЧЕРК О ПЕРВОМ ГУБЕРНАТОРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ГУБЕРНИИ ТРУБЕЦКОМ Ю.Ю. (1727–1730)[1]

Колотушкин А.А.,
кандидат исторических наук,
главный специалист отдела
использования архивных документов
ОГКУ «Государственный архив
Белгородской области»

В статье освещаются личность и деятельность первого главы Белгородской губернии – князя Юрия Юрьевича Трубецкого. Затрагиваются такие моменты его биографии, как происхождение, личная жизнь, служебная деятельность до занятия должности белгородского губернатора, а также основные события региональной истории в период его губернаторства.

Ключевые слова: Юрий Юрьевич Трубецкой, чин, Белгородская губерния, губернатор.

A BIOGRAPHICAL ESSAY ON THE FIRST GOVERNOR OF BELGOROD PROVINCE YU.YU. TRUBETSKOY (1727–1730)[2]

Kolotushkin A.A., ,
Candidate of Historical Sciences, Chief Specialist of the Department for the Use of archival documents of the regional state institution «State Archive of the Belgorod Region»

The article highlights the personality and activities of the first head of the Belgorod province – Prince Yuri Yuryevich Trubetskoy. Such moments of his biography as his origin, personal life, official activity before taking up the post of Belgorod governor, as well as the main events of regional history during his governorship are touched upon.

Keywords: Yuri Yurievich Trubetskoy, rank, Belgorod province, governor.

[1] Все упоминаемые в статье даты приводятся по Юлианскому календарю (старому стилю).
[2] All the dates mentioned in the article are given according to the Julian calendar (old style).

1 марта 1727 г. императрицей Екатериной I был издан указ об образовании Белгородской губернии, выделенной из состава разукрупненной Киевской губернии. Данная административно-территориальная единица просуществовала 52 года (рис. 1). За это время во главе ее поочередно находились 11 управленцев. Первым по счету губернатором, возглавившим Белгородскую губернию, стал князь Юрий Юрьевич Трубецкой (1668–1739) (рис. 2). Примечательным моментом является то, что указ о его назначении губернским главой был выпущен 28 февраля 1727 г. – за день до непосредственного учреждения губернии. Данный государственный документ хранится в Российском государственном архиве древних актов в фонде 176 «Верховный тайный совет». [1]. Там указано, что 28 февраля 1727 г. «ее императорское величество указала Белгородской губернии быть губернатором генерал-майору князю Юрию Трубецкому, вице-губернатором – бригадиру Петру Лачинову» (рис. 3).

Трубецкой Ю.Ю. являлся представителем старинного рода Трубецких, ведущего свое начало от внука Великого князя Литовского Гедимина, жившего в последней четверти XIII столетия – первой половине XIV столетия [7, 16]. Данным внуком был Дмитрий Ольгердович – удельный князь Брянский, Стародубский и Трубчевский. Его родным братом, в свою очередь, являлся родоначальник великокняжеской и королевской династии Ягеллонов Владислав II Ягайло. Фамилия Трубецкие произошла от названия города Трубеч (Трубецк), который в середине XIV века вошел в состав Великого княжества Литовского и был передан князем Ольгердом в удел своему сыну Дмитрию Ольгердовичу. Ныне это город Трубчевск Брянской области.

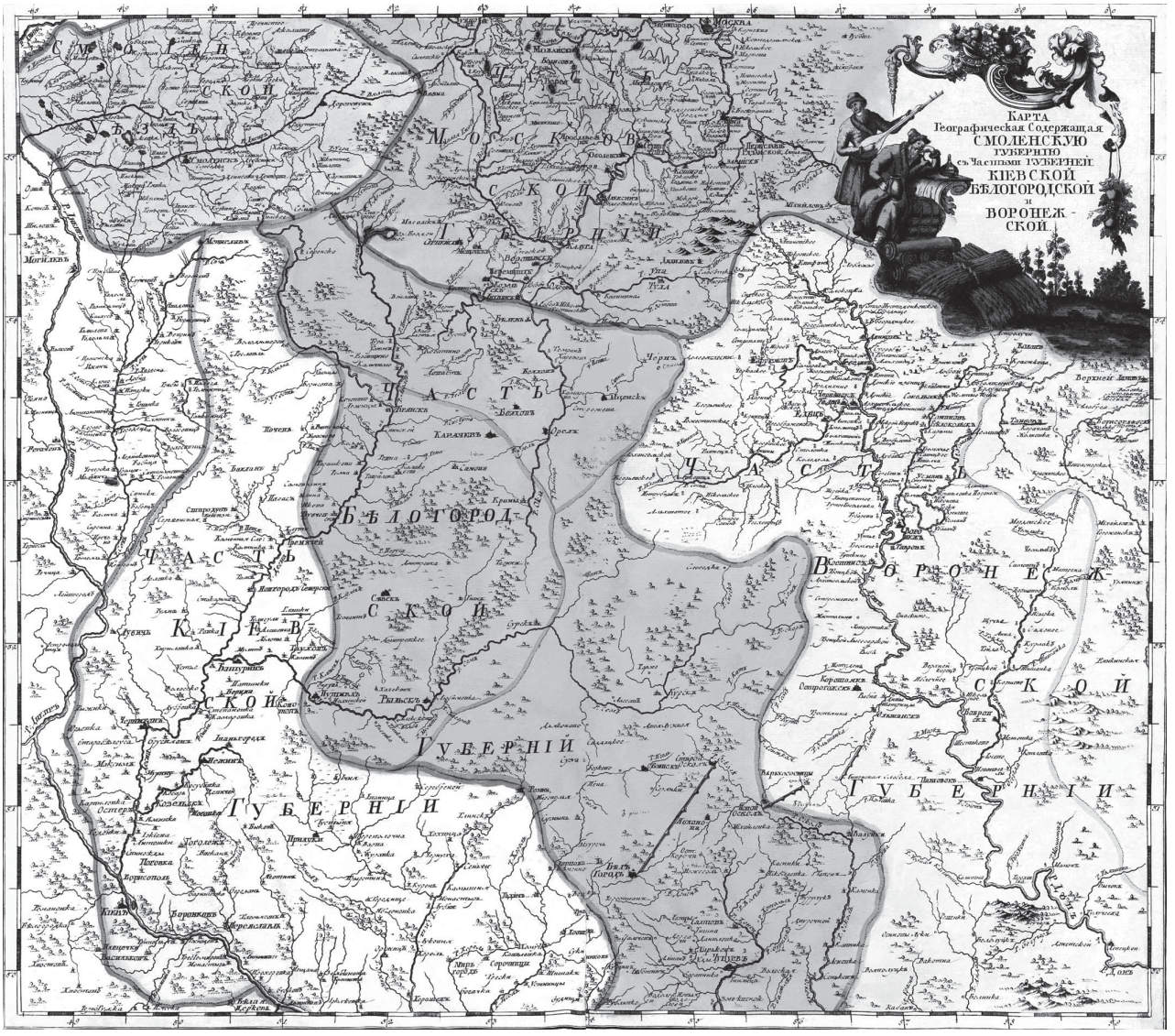

Рис. 1. «Карта географическая, содержащая Смоленскую губернию с частями губерний Киевской, Белгородской и Воронежской» из «Атласа Российского, состоящего из девятнадцати специальных карт (1745 г.)».

Рис. 2. Портрет князя Юрия Юрьевича Трубецкого

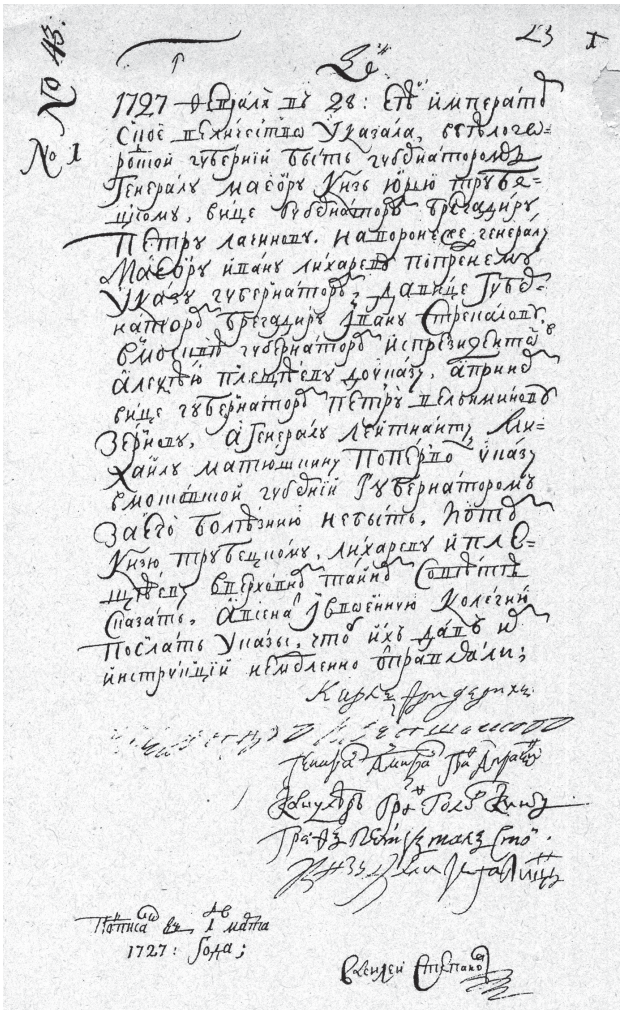

Рис. 3. Указ о назначении Ю.Ю. Трубецкого губернатором Белгородской губернии и П.И. Лачинова – вице-губернатором Белгородской губернии. РГАДА. Фонд 176. Оп. 2. Д. 14. Л. 1.

Герб рода Трубецких внесен в Часть 2 «Общего гербовника дворянских родов Всероссийской империи» (рис. 4). Там он описывается так: «Щит разделен на четыре равные части, в коих изображены: в первой в золотом поле два Грифа, держащие передними лапами Княжескую Корону, во второй части в голубом поле белый одноглавый Орел с распростертыми крыльями; в третьей части в красном поле Всадник, на белом коне скачущий, имеющий в руке Шпагу, вверх подъятую; в четвертой части в серебряном поле бычачья голова. Щит покрыт мантиею и шапкою, принадлежащими Княжескому достоинству» [7].

В истории рода Трубецких Юрий Юрьевич Трубецкой особо известен тем, что он стал общим предком всех представителей рода, живших после 1750 г. [19]. Отцом его был Юрий Петрович Трубецкой (около 1643–1679). Данный деятель являлся уроженцем Речи Посполитой. В 1657 г., будучи еще в юношеском возрасте, он оказался в России, после чего принял православие. В 1660 г. Трубецкой Ю.П. стал стольником, а спустя 13 лет, в 1673 г., он удостоился от царя Алексея Михайловича боярского чина. Тогда же он был назначен на должность киевского воеводы. В 1676 г. государственный служащий присутствовал на коронации российского правителя – царя Федора Алексеевича, в процессе которой ему доверили держать скипетр [18].

Супругой Трубецкого Ю.П. и матерью Трубецкого Ю.Ю. являлась княжна Ирина Васильевна Голицына (около 1647–1679) – родная сестра князя Василия Васильевича Голицына, который был фаворитом царевны Софьи Алексеевны и фактическим главой российского правительства в период ее регентства. У Юрия Юрьевича был старший брат – Иван Юрьевич Трубецкой (1667–1750), который особенно примечателен тем, что стал последним в российской истории боярином [11] (рис. 5).

Родился Трубецкой Ю.Ю. в 1668 г. Называется и точная дата рождения – 20 апреля. Свою карьеру князь начал еще в последний год царствования Федора Алексеевича, который назначил 14-летнего юношу своим комнатным стольником. После смерти российского правителя он становится стольником царевича Петра Алексеевича. Затем Юрий Юрьевич оказывается в рядах потешного войска Петра I. Во время знаменитых Кожуховских маневров 1694 г., фактически ставших первыми отечественными крупными инженерными военными учениями, Трубецкой Ю.Ю. являлся уже обладателем чина капитана Преображенского полка. Период длительного

правления Петра I – время, на которое пришлась преобладающая часть карьеры будущего первого главы Белгородской губернии.

В 1700 г. в начале Северной войны Юрию Юрьевичу было дано дипломатическое поручение, для исполнения которого он был тайно послан к бранденбургскому курфюрсту Фридриху III, позднее ставшему прусским королем под именем Фридрих I, для привлечения его к Северному союзу против Швеции. Однако достичь поставленной цели не удалось. Первоначально курфюрст не поверил в то, что Российское царство сможет заключить мирный договор с Турцией, который остро был необходим для переключения вектора российской внешней политики с южного на западное [19]. Но даже когда состоялось подписание российско-турецкого договора, Фридрих III побоялся того, что возглавляемая им страна окажется на месте поверженной Швецией Дании, входившей в число членов Северного Союза. Но вместе с тем, даже несмотря на отказ властей курфюршества Бранденбург в оказании военного содействия, дружеские отношения между двумя государствами не только не испортились, но и даже, наоборот, укрепились еще сильнее [19]. И особая заслуга в этом принадлежала именно Трубецкому Ю.Ю., добросовестно выполнявшему свое поручение.

Необходимо отметить, что в 1700 г. после неудачи российской армии у крепости Нарва брат Юрия Юрьевича – Иван Юрьевич попал в шведский плен, в котором он провел долгие 18 лет. Лишь в 1718 г. он совместно с еще одним петровским сподвижником Автономом Михайловичем Головиным был выменян у властей Швеции на пленного шведского фельдмаршала Карла Густава Реншильда [11].

После возвращения в Россию Трубецкой Ю.Ю. принимал участие в поездках царя Петра I в Архангельск и Воронеж, где велось строительство военного флота. В 1703 г. в ходе закладки Санкт-Петербурга ему было поручено руководство возведением бастиона Петропавловской крепости, названного впоследствии Трубецким бастионом (рис. 6). В следующем столетии после неудавшегося восстания декабристов 1825 г. здесь под арестом окажется правнук Юрия Юрьевича – Сергей Петрович Трубецкой [20].

В 1710 г. российский монарх отправляет своего сына Алексея Петровича за границу для получения европейского образования. По рекомендации ближайшего сподвижника Петра I – Александра Даниловича Меншикова – одним из наставников царевича стал Трубецкой Ю.Ю. Со-

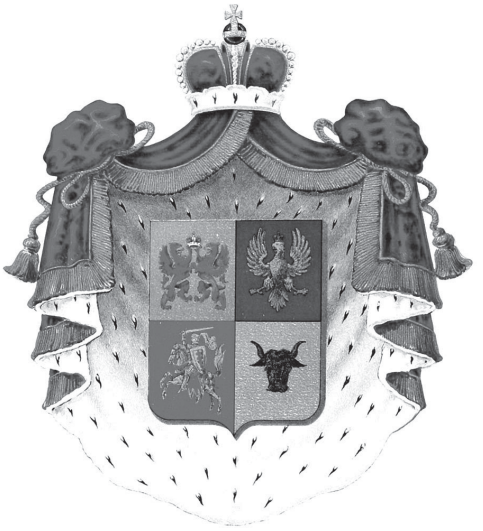

Рис. 4. Герб рода Трубецких

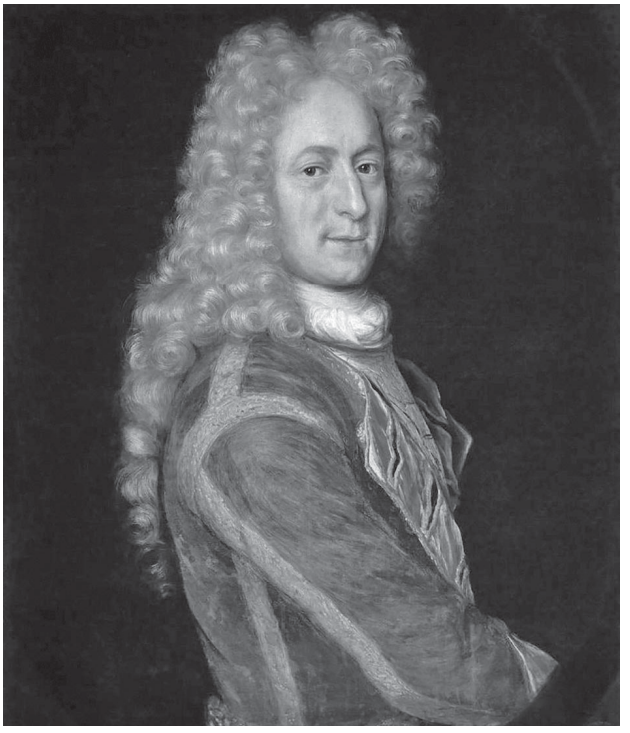

Рис. 5. Портрет Ивана Юрьевича Трубецкого

Рис. 6. Тюрьма Трубецкого бастиона Петропавловской крепости

глядатаям Алексея Петровича были даны особые наставления, согласно которым в Европе следовало находиться инкогнито, уважительно относиться к местному населению, не конфликтовать и тщательно просчитывать свои расходы [15]. Периодически царю отправляли донесения о деятельности его сына. Также и царевич регулярно делился своим мнением о своих наставниках, в том числе и о Юрии Юрьевиче. Князь являлся объектом постоянных жалоб Алексея Петровича, который однажды, находясь в пьяном угаре, даже пригрозил, что быть его голове на колу, когда сын Петра I станет правителем [20].

В 1712 г. полковнику Трубецкому Ю.Ю. было дано еще одно важное дипломатическое поручение. Он был отправлен на польский сейм для привлечения польского короля к военной кампании против Турции. В 1719 г. Юрием Юрьевичем был получен чин бригадира. В следующем году князь удостоился самой высокой должности за годы службы во время правления Петра I – президент Главного магистрата, являвшегося высшим органом городского управления в России. В 1722 г. Трубецкой Ю.Ю., находясь в чине генерал-майора, принимал активное участие в подготовке и осуществлении Персидского (Каспийского) похода Петра I. В частности, он готовил военный контингент и флот для переправки в Баку и был участником осады Дербента [20]. Примечательным фактом, дающим представление о том, что Юрий Юрьевич в отличие от своего брата Ивана Юрьевича не принадлежал к числу особо приближенных к российскому правителю лиц, является то, что чин генерал-майора был получен будущим белгородским губернатором в 54 года, в то время как Трубецкой И.Ю. стал обладателем данного чина еще в 1698 г. в 32-летнем возрасте. Также после возвращения из шведского плена и до смерти Петра I Иван Юрьевич поочередно удостоился чина генерал-лейтенанта (в 1719 г.) и чина генерал-аншефа (в 1722 г.) [11].

При ближайших преемниках Петра I карьера Юрия Юрьевича достигла наивысшего расцвета. Во время правления Екатерины I перед назначением губернатором Белгородской губернии князь был произведен в чин генерал-поручика (генерал-лейтенанта). Как видно, данного чина он удостоился на 8 лет позже своего старшего брата. Важно отметить, что до приезда в Белгород с губернаторскими полномочиями Трубецкой Ю.Ю. был знаком с территорией, переданной под его управление. В 1717 г. Юрий Юрьевич, являвшийся крупным землевладельцем, повелел заселить слободу Белую в Нежегольском уезде. Основанная на реке Белый Колодезь слобода была заселена крепостными, переселенными им с малороссийских территорий. Впоследствии населенный пункт несколько раз менял свое название: Дмитриевская, Белянская, снова Белая, и, наконец, ныне это село Белянка Шебекинского городского округа [13]. Совместно со слободой Белой в 1717 г. в Нежегольском уезде князем была заселена и слобода Зимовенька, основанная на Зимовном Колодезе [14]. Данный населенный пункт именовался еще слободой Егорьевской, а на некоторых картах Курской губернии можно встретить наименование Георгиевка. После смерти Трубецкого Ю.Ю. эти 2 слободы перешли во владение его сына – Дмитрия Юрьевича Трубецкого. Князю принадлежали и несколько владений в Валуйском и Новооскольском уездах Белгородской губернии.

На момент начала губернаторства Юрию Юрьевичу было 58 лет. С образованием Белгородской губернии в непосредственное подчинение губернатора по гражданским делам были переданы 5 своеобразных военно-административных единиц – слободских казацких полков. Это были Ахтырский, Изюмский, Острогожский, Сумской и Харьковский полки. По военным же делам они подчинялись Военной коллегии. Еще в 1719 г. в ходе второй губернской реформы Петра I эти военно-административные единицы были приписаны к Белгородской провинции, а по судным и уголовным делам они поступили в ведомство белгородской провинциальной канцелярии [8]. После образования Белгородской губернии эти дела стали сферой компетенции белгородской губернской канцелярии. Такая подчиненность сохранялась до 1765 г. (за исключением периода с 1732 г. по 1743 г.), когда на основе территории слободских казацких полков была сформирована Слободско-Украинская губерния.

Приобретение Белгородом статуса губернского центра требовало появления в городе гарнизонного полка, призванного на постоянной основе обеспечивать внутреннюю безопасность и выполнять полицейские и караульные функции (рис. 7). Ситуация обострялась тем, что на момент образования Белгородской губернии на ее территории хоть и находились Вологодский и Новгородский пехотные полки, но они оба являлись полевыми [17]. Это означало, что в любой момент они могли по указанию военных властей покинуть административно-территориальную единицу. 23 марта 1727 г. Екатерина I распорядилась направить в Белгород один из двух полков, размещенных в городе Глухове – Гулцов полк [2]. Однако через некоторое время Военная коллегия приняла решение направить в администра-

тивный центр Белгородской губернии другой глуховский полк – Балцырев. После выхода 6 ноября 1727 г. именного указа, объявленного Верховным Тайным Советом, полк стал именоваться Белгородским [4]. Тем самым название воинскому соединению было дано не по фамилии руководящего офицера, а по названию города, в котором он располагался. Гарнизонный полк был передан в непосредственное подчинение белгородскому губернатору, который имел право распоряжаться им исходя из возникающих губернских нужд.

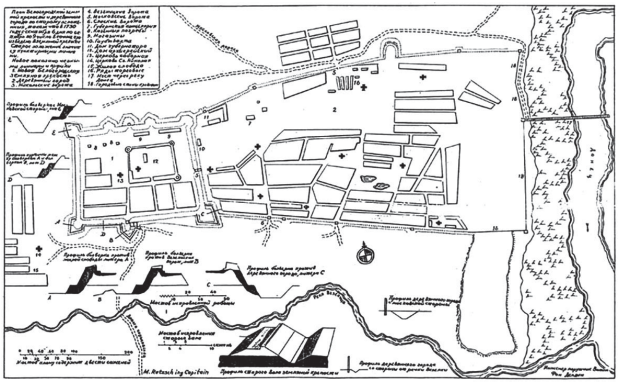

Рис. 7. Графическая копия плана Белгородской крепости 1730 г.

1730 г. стал особо примечательным для белгородской губернской геральдики. За год до этого под руководством графа Бурхарда Христофора фон Миниха и при участии художника А. Баранова был составлен «Знаменный гербовник» [10]. Он включал в себя рисунки гербов для 85 российских полевых, гарнизонных и ландмилицких полков. Имелся в нем и герб Белгородского гарнизонного полка. Прототипом его стало утвержденное в 1712 г. знамя Белгородского пехотного полка, особо отличившегося в период Северной войны. На эмблеме, помещенной в левой верхней части знамени, присутствовали изображения бегущего льва и летящего над ним орла. Бегущий лев представлял собой символ поверженной Швеции, а орел, в свою очередь, символизировал Россию. 3 марта 1730 г. герб Белгородского гарнизонного полка был удостоен «высочайшей апробации». 8 марта 1730 г. Сенат утвердил «Знаменный гербовник» и распорядился о том, что помещенные там гербы можно считать одновременно гербами соответствующих городов и губерний [12]. Изображение белгородского герба к тому моменту претерпело некоторые изменения по отношению к эмблеме на знамени, утвержденном в 1712 г. Теперь лев был изображен в лежачем положении. Описание герба, присутствовавшее в гербовнике, было следующим: «Лев лежащий желтый, а над ним орел черный одноглавый, под ним земля зеленая, поле синее» [10] (рис. 8). Согласно канонам геральдической символики, лев символизировал силу и храбрость, орел – власть и прозорливость, зеленый цвет – надежду и изобилие, синий цвет – красоту и величие. Лев отныне не ассоциировался со Швецией, утратившей после поражения в Северной войне политический вес в Европе.

В марте 1730 г. взошедшая на трон императрица Анна Иоанновна отозвала Трубецкого Ю.Ю. в Санкт-Петербург и назначила сенатором [3]. Помимо этого, ему был дарован чин действительного тайного советника. Князь стал также обладателем ордена Святого Александра Невского. Такие пожалования были связаны, прежде всего, с помощью, оказанной Юрием Юрьевичем и некоторыми его родственниками императрице Анне Иоанновне после ее воцарения. Челобитная, на которой имелись подписи 166 дворян и в которой содержалась просьба о необходимости восстановления самодержавной власти, была поднесена государыне Иваном Юрьевичем Трубецким [6]. После поднесения данной бумаги и произошло знаменитое разрывание Анной Иоанновной «Кондиций», навязанных ей Верховным Тайным советом. Среди 166 подписей на челобитной имелись и подписи Трубецкого Ю.Ю. и его сына Никиты Юрьевича. Важную роль в этих событиях сыграла и дочь Юрия Юрьевича – Прасковья Юрьевна (1704-1767), носившая тогда фамилию Салтыкова. Через нее после того, как она тайно передала Анне Иоанновне записку о зарождавшихся дворянских волнениях против «верховников», преимущественно происходил обмен сообщениями между противниками ограничения самодержавия. Имеются также сведения о том, что именно Прасковья Юрьевна убедила своего знатного дядю Ивана Юрьевича поддержать императрицу. Дело в том, что муж дочери первого белгородского губернатора, Петр Семенович Салтыков был близким родственником Анны Иоанновны, мать которой, Прасковья Федоровна являлась представительницей рода Салтыковых.

Рис. 8. Герб Белгорода и Белгородской губернии, утверждённый в 1730 г.

В отличие от первого белгородского губернатора, пребывавшего в этой должности 3 года, назначенный тем же указом на пост вице-губернатора Петр Иванович Лачинов пробыл в Белгороде полтора года до середины 1728 г. На его место был назначен бригадир Иван Саввич Караулов, являвшийся белгородским вице-губернатором до ноября 1730 г. [5].

Несколько слов стоит сказать и о личной жизни Трубецкого Ю.Ю. Женат князь за свою жизнь был дважды. В 1692 г. его супругой стала одна из богатейших наследниц страны того периода – княжна Елена Григорьевна Черкасская (1672 г.р.). Она была дочерью кабардинского служилого князя Григория Сунчалеевича Черкасского и внучкой известного государственного деятеля – князя Никиты Ивановича Одоевского, которого отечественный историк – Николай Павлович Загоскин – именовал «Сперанским XVII века». В этом браке у семейной пары родились 4 сына (Яков (умер в детстве), Никита, Иван и Алексей) и 2 дочери (Мария и Прасковья) [9]. Особую известность из этих 6 детей приобрел Никита Юрьевич Трубецкой (1699-1767), являвшийся свидетелем 8 российских царствований и благополучно переживший все дворцовые перевороты. В 1730-1740 гг. он занимал должность генерал-кригскомиссара, в 1740-1760 гг. – должность генерал-прокурора Правительствующего Сената, в 1760-1763 гг. – должность президента Военной коллегии.

В 1721 г. Юрий Юрьевич, являвшийся на тот момент вдовцом, женился второй раз. Его избранницей стала Ольга Ивановна Головина (1704 г.р.) – дочь известного петровского сподвижника и военного деятеля Ивана Михайловича Головина. Важно отметить, что другая его дочь – Евдокия Ивановна – была прабабушкой Александра Сергеевича Пушкина. Посаженными отцом и матерью на свадебном торжестве Трубецкого Ю.Ю. были Петр I и Екатерина I. Во втором браке князя родились еще 2 сына – Дмитрий и Александр [9]. Дмитрий Юрьевич Трубецкой (1724-1792) стал основателем самой младшей и самой богатой ветви Трубецких. При этом он являлся прадедом Льва Николаевича Толстого. Тем самым, первый глава Белгородской губернии приходился прапрадедом знаменитому российскому писателю и просветителю.

Скончался Трубецкой Ю.Ю. 8 сентября 1739 г. в 71-летнем возрасте. Местом его погребения стала Александро-Невская лавра в Санкт-Петербурге. Имя первого белгородского губернатора не забыто до сих пор. В честь него в 2004 г. была названа одна из улиц Белгорода – улица Князя Трубецкого (в 1879-1927 гг. – улица Введенская, в 1927-2004 гг. – улица Воровского). В августе 2012 г. на пересечении этой улицы с Народным бульваром князю был установлен памятник (рис. 9).

Рис. 9. Памятник Юрию Юрьевичу Трубецкому в Белгороде.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российский государственный архив древних актов (РГАДА). Фонд 176. Оп. 2. Д. 14.
2. Российский государственный архив древних актов (РГАДА). Фонд 176. Оп. 2. Д. 15.
3. Именной указ, объявленный из Верховного Тайного совета Сенату «Об именовании ландмилицких полков по названию городов, а не по фамилиям полковых начальников» №5196 от 6 ноября 1727 г. // Полное собрание законов Российской империи с 1649 года. Собрание первое. Т. VII. – СПб.: Типография II отделения Собственной Его Императорского Величества канцелярии, 1830. – [1], 925 с. – С. 894-895.
4. Сенатский архив. Т. VII. 1. Протоколы Правительствующего Сената 1747-1749 гг. 2. Список военным чинам 1-й половины XVIII столетия. – СПб.: Типография Правительствующего Сената, 1895. – [1], 811, 58 с.
5. Архив Правительствующего Сената. Опись высочайшим указам и повелениям, хранящимся в Санкт-Петербургском Сенатском архиве за XVIII век. Т. II. 1725-1740. – СПб.: Типография Правительствующего Сената, 1875. – [2], XIV, 1002, II с.
6. Знаменный гербовник (1729-1730). – Режим доступа: https://lib.geraldika.ru/b/29 (дата обращения 20.07.2022).
7. Анисимов Е.В. Анна Иоанновна. – М.: Молодая гвардия, 2002. – 362 с.
8. Герб рода князей Трубецких. – Режим доступа: https://gerbovnik.ru/arms/151.html (дата обращения 20.07.2022).
9. Гербель Н. Изюмский слободской казачий полк. 1651-1765. – СПб.: Типография Эдуарда Праца, 1852. – 172 с.
10. Долгоруков П.В. Российская родословная книга. Ч. I. – СПб.: Типография Карла Вингебера, 1854. – 350 с.
11. Иван Трубецкой: как сложилась судьба последнего боярина России? – Режим доступа: https://homsk.com/martin/ivan-trubetskoy-kak-slozhilas-sudba-poslednego-boyarina-rossii (дата обращения 19.07.2022).
12. История герба Белгородской области. – Режим доступа: https://geraldika.ru/article/2761 (дата обращения 20.07.2022).
13. Историческая справка. Белянская территориальная администрация Шебекинского городского округа. – Режим доступа: https://www.belyanskoe.ru/o-poselenii/istoricheskaya-spravka/ (дата обращения 20.07.2022).
14. К вопросу истории села Зимовенька. – Режим доступа: https://baza.vgd.ru/3/52251/ (дата обращения 19.07.2022).
15. Павленко Н.И. Царевич Алексей. – М.: Молодая гвардия, 2008. – 299 [5] с.
16. Пархоменко И.Г. Белгородская губерния (Социально-экономический и историко-культурологический очерк). – Белгород: Изд-во БелГСХА, 2001. – 288 с.
17. Пенской В.В., Пенская Т.М. Очерк военной истории Белгородчины (XVIII в.). – Белгород: ИПЦ «Политерра», 2003. – 96 с.
18. Спиридов М.Г. Сокращенное описание служб благородных российских дворян, расположенное по родам их, с показанием, от кого те роды начало свое получили, или откуда какие родоначальники выехали, или которых ни происхождение, ни выезды издателю неизвестны; со вмещением такого же описания служивших в древности России, также и иностранных в российской службе бывших, служащее продолжением краткому опыту Исторического известия о российском дворянстве, в 1804 году напечатанному: собранное из статейных, разрядных, степенных, летописных, служебных и некоторых других родословных книг. – М.: Университетская типография, 1810. – IV, 343 с.
19. Трубецкая Е.Э. Сказания о роде князей Трубецких. – М.: Университетская типография, 1891. – 385 с.
20. Щербаченко В.И., Бредихин В.Н. Дворяне Белгородчины. В. 1. – Белгород: Крестьянское дело, 2003. – 224 с.

Подписано в печать 12.10.2022. Печать офсетная. Тираж 200 экз. Заказ № 22-09155

Отпечатано в типографии ООО «КОНСТАНТА»
308519, Белгородская обл., Белгородский р-н, пос. Северный, ул. Березовая, 1/12.
Тел./факс (4722) 300-720, www.konstanta-print.ru

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

ПРИ НАПРАВЛЕНИИ СТАТЕЙ В ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДОМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА» ПРОСИМ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ СЛЕДУЮЩИХ ПРАВИЛ

Журнал публикует научные обзоры, статьи проблемного и научно-практического характера по следующим научным направлениям:

- стратегическое планирование и управление;
- муниципальный менеджмент;
- муниципальное право;
- муниципальная кадровая политика;
- проблемы развития территориального общественного самоуправления;
- социология местного самоуправления;
- практика местного самоуправления.

Статьи представляются в журнал в электронной форме (присылаются на e-mail: journal@mauimrst.ru).

При оформлении статьи указываются:

- полное название статьи;
- автор: инициалы, фамилия;
- должность и организация, в которой работает автор, учёная степень, учёное звание (если имеются);
- перед текстом статьи размещается аннотация (один абзац) на русском и английском языках и список ключевых слов (не более восьми) также на русском и английском языках;
- текст статьи должен быть тщательно вычитан автором, который несет ответственность за научно-теоретический уровень публикуемого материала;
- статья должна быть напечатана в формате MS WORD, шрифт – Times New Roman, размер шрифта (кегль) — 14; межстрочный интервал — 1,0; выравнивание текста по ширине; иллюстрации в одном из распространённых форматов (jpg, tiff);
- отдельным файлом высылаются фото автора и фото в текст (с указанием автора снимка);
- инфографика по тексту приветствуется;
- в тексте статьи при ссылке на источник его порядковый номер указывается в квадратных скобках, например: [5];
- в конце статьи помещается список литературы (в алфавитном порядке).

Ниже приводятся примеры оформления списка литературы.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.06.2004 № 79-ФЗ.

Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России: отечественный опыт организации и современность. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 506 с.

Гришаева С.А., Куликова О.А. Социально-психологические особенности процесса трансформации социальной структуры общества и процесса коммуникации в цифровом пространстве // Цифровая социология. – 2018. – Т. 1. – № 1. – С. 29-34.

Подробные правила публикации размещены на сайте МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий» по адресу: mauimrst.ru

Редакция журнала оставляет за собой право редактировать, а также отклонять статьи, не соответствующие установленным правилам.

Муниципальное автономное учреждение
«Институт муниципального развития
и социальных технологий»
(лицензия на осуществление образовательной деятельности
№8887 от 19.08.2020 г.)

ПРЕДЛАГАЕТ КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРОГРАММАМ:

- «Выполнение требований законодательства по противодействию коррупции в органах местного самоуправления»;
- «Вопросы реализации государственной национальной политики в субъектах Российской Федерации»;
- «Территориальное общественное самоуправление: вопросы создания и деятельности»;
- «Коммуникативные технологии взаимодействия органов власти и населения»;
- «Позитивный имидж органов власти»;
- «Основы SMM»;
- «PR-технологии в работе пресс-служб органов местного самоуправления»;
- «Основы управления персоналом в органах местного самоуправления».

Курсы проводятся в дистанционном формате (без отрыва от основной работы) и рассчитаны на руководителей и специалистов подразделений органов местного самоуправления.

Для контроля освоения программного материала предусматривается тестирование по изученной теме и итоговая аттестация по всей программе курса.

По окончании обучения слушателям выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

По Вашему запросу мы готовы предложить уникальное содержание необходимых Вам дисциплин. По вопросам организации обучения просим обращаться в отдел дополнительного профессионального образования МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий» по телефону (4722) 23-30-97, e-mail: imrst@mail.ru.

ИМРСТ
институт муниципального развития и социальных технологий