

Научный центр «LJournal»

Рецензируемый научный журнал

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

№116, Декабрь 2024
(Часть 4)



Самара, 2024

T33

Рецензируемый научный журнал «Тенденции развития науки и образования» №116, Декабрь 2024 (Часть 4) - Изд. Научный центр «LJournal», Самара, 2024 - 156 с.

doi: 10.18411/trnio-12-2024-p4

Тенденции развития науки и образования - это рецензируемый научный журнал, который в большей степени предназначен для научных работников, преподавателей, доцентов, аспирантов и студентов высших учебных заведений как инструмент получения актуальной научной информации.

Периодичность выхода журнала – ежемесячно. Такой подход позволяет публиковать самые актуальные научные статьи и осуществлять оперативное обнародование важной научно-технической информации.

Информация, представленная в сборниках, опубликована в авторском варианте. Орфография и пунктуация сохранены. Ответственность за информацию, представленную на всеобщее обозрение, несут авторы материалов.

Метаданные и полные тексты статей журнала передаются в наукометрическую систему ELIBRARY.

Электронные макеты издания доступны на сайте научного центра «LJournal» - <https://ljournal.org>

© Научный центр «LJournal»
© Университет дополнительного
профессионального образования

УДК 001.1
ББК 60

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Чернопятов Александр Михайлович
Кандидат экономических наук, Профессор

Царегородцев Евгений Леонидович
Кандидат технических наук, доцент

Пивоваров Александр Анатольевич
Кандидат педагогических наук

Малышкина Елена Владимировна
Кандидат исторических наук

Ильященко Дмитрий Павлович
Кандидат технических наук

Дробот Павел Николаевич
Кандидат физико-математических наук, Доцент

Божко Леся Михайловна
Доктор экономических наук, Доцент

Бегидова Светлана Николаевна
Доктор педагогических наук, Профессор

Андреева Ольга Николаевна
Кандидат филологических наук, Доцент

Абасова Самира Гусейн кызы
Кандидат экономических наук, Доцент

Попова Наталья Владимировна
Кандидат педагогических наук, Доцент

Ханбабаева Ольга Евгеньевна
Кандидат сельскохозяйственных наук, Доцент

Вражнов Алексей Сергеевич
Кандидат юридических наук

Ерыгина Анна Владимировна
Кандидат экономических наук, Доцент

Чебыкина Ольга Альбертовна
Кандидат психологических наук

Левченко Виктория Викторовна
Кандидат педагогических наук

Петраш Елена Вадимовна
Кандидат культурологии

Романенко Елена Александровна
Кандидат юридических наук, Доцент

Мирошин Дмитрий Григорьевич
Кандидат педагогических наук, Доцент

Ефременко Евгений Сергеевич
Кандидат медицинских наук, Доцент

Шалагинова Ксения Сергеевна
Кандидат психологических наук, Доцент

Катермина Вероника Викторовна
Доктор филологических наук, Профессор

Полицинский Евгений Валериевич
Кандидат педагогических наук, Доцент

Жичкин Кирилл Александрович
Кандидат экономических наук, Доцент

Пузыня Татьяна Алексеевна
Кандидат экономических наук, Доцент

Ларионов Максим Викторович
Доктор биологических наук, Доцент

Афанасьева Татьяна Гавриловна
Доктор фармацевтических наук, Доцент

Байрамова Айгюн Сеймур кызы
Доктор философии по техническим наукам

Лыгин Сергей Александрович

Кандидат химических наук, Доцент

Заломнова Светлана Петровна

Кандидат педагогических наук, Доцент

Биймурсаева Бурулбубу Молдосалиевна

Кандидат педагогических наук, Доцент

Радкевич Михаил Михайлович

Доктор технических наук, Профессор

Гуткевич Елена Владимировна

Доктор медицинских наук

Матвеев Роман Сталинарьевич

Доктор медицинских наук, Доцент

Пронина Наталья Андреевна

Кандидат педагогических наук, Доцент

Шамутдинов Айдар Харисович

Кандидат технических наук, Профессор

Найденев Николай Дмитриевич

Доктор экономических наук, Профессор

Романова Ирина Валентиновна

Кандидат экономических наук, Доцент

Хачатурова Карине Робертовна

Кандидат педагогических наук

Кадим Мундер Мулла

Кандидат филологических наук, Доцент

Григорьев Михаил Федосеевич

Кандидат сельскохозяйственных наук

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ VII. СОЦИОЛОГИЯ	7
Анварова Г.И. К вопросу о совершенствовании системы социальной защиты семьи в муниципальном образовании	7
Антонова В.Д., Калякина Н.С. Инструменты формирования внешнего HR-бренда коммуникационных агентств	10
Базарова А.А., Ююкина А.А. Особенности мотивации представителей разных поколений в профессиональной среде	12
Балиев И.В. «Власть» и «управление» как ключевые концепты социально-политического знания	15
Бекренёва А.А., Котова Е.К. Почему зумеры покидают рабочие места: исследование карьерных ожиданий и создание мотивационных условий среды	18
Бобикова Д.И. Влияние лидерства на культуру компании: как создать команду единомышленников	21
Богордаева-Молданова Н.А. Путь от мастера к покупателю: анализ каналов сбыта изделий народного искусства обских угров	24
Горчаков Д.И. Развитие молодёжи	30
Грушина М.В., Савина Н.М., Тхоржевская А.Р. Мониторинг как инструмент востребованности профессий сферы образования	34
Занина А.А., Мажитова А.Д. Проблема взаимодействия университетов с работодателями в Республике Башкортостан	36
Ивака К.Е., Карпенко Е.Р., Лагошина Ю.М., Чевелева Е.Г. Основные проблемы реализации демографической политики на региональном уровне	41
Иванова А.Я. Влияние культурных различий на бизнес-коммуникацию между Россией и Китаем	49
Иванова А.Я. Межкультурная коммуникация и ее влияние на молодежь: Россия и Китай	54
Клухин Н.А. Правовое регулирование социальной защиты государственных и муниципальных служащих в РФ: основные направления и меры	59
Клухин Н.А. Роль и место службы занятости в системе обеспечения права на труд ...	63
Козлов В.А. Развивающая обратная связь и как она влияет на межличностные взаимоотношения	67
Маслодудова Н.В. Проблема героики в современном обществе	70
Мифтахов А.Р., Ибрагимова А.А. Формирование профессионального имиджа как способ саморазвития выпускников технического профиля подготовки	73
Нестеренко А.И. Механизм реализации социальной поддержки участников СВО и членов их семей	75
Нестеренко А.И. О некоторых аспектах системы мер социальной поддержки старшего поколения	78
Никитенко Е.Ю., Логинова Е.В. Наружная реклама как элемент дизайна городской среды	82

Пашкова А.А., Галашова Е.С. Особенности употребления пивных напитков среди жителей Карелии и их личное отношение к проблеме пивного алкоголизма	84
Пашкова А.А., Галашова Е.С. Уровень информированности жителей города Петрозаводска в отношении безопасного использования косметических средств	86
Пашкова А.А., Галашова Е.С. Уровень информированности жителей Карелии в отношении некоторых ноксологических аспектов употребления энергетических напитков	89
Уланов Л.Б. Стратегии эффективного лидерства для профилактики выгорания на рабочем месте	91
Хаертдинов А.К. Актуальные вопросы реализации местных инициатив и программ их поддержки	95
Хохлов Р.Р., Шувалова М.Ю., Мищенко В.А. Интеграция бережливых технологий в деятельность органов исполнительной власти: проблемы и перспективы	98
Шубин А.Е. Объединительные тенденции в структуре общества Российской Федерации на примере молодежи в 2023-2024 годах	101
Эрдман И.А., Казынкина Л.Н. Культурные барьеры в бизнес-коммуникациях	103
РАЗДЕЛ VIII. ИСТОРИЯ И АРХЕОЛОГИЯ	106
Александров М.А., Гаврилов Д.Б. К вопросу о выборе владимирским графом В.С. Храповицким неоготического архитектурного стиля для своего имения.....	106
Багрянцева Е.А. Продовольственная программа 1982 г. и совершенствование системы управления АПК СССР: проекты и предложения	108
Буянова Е.Ю. Изучение курса истории в аграрном вузе: взгляд студента.....	112
Гаврилов Д.Б. Государственная политика в сфере лесного хозяйства Владимирской области в начале XXI в.	115
Головатенко Г.Д., Лаврентьева М.А. Карательные операции и массовое уничтожение мирного населения фашистскими оккупантами	119
Ибатова А.И., Цыкина Ю.Ю. Проблема исторической памяти о подвигах героев Великой Отечественной войны (на примере Халиуллина Мирзагита Халиулловича). 123	
Лаврентьева М.А., Выпринцева В.Д., Руденко Ю.Е. Вклад жителей Кубани в победу над нацистской Германией.....	125
Нуреева Л.В. Система информации Министерства внутренних дел СССР	130
Оздамирова Э.М., Магомедова Х.С. Роль искусственного интеллекта в исследовании истории	135
Упоров И.В. Жизнь крепостных крестьян при царе и жизнь россиян в настоящее время: дискуссия в соцсети	137
Фоменко В.А. О следах пребывания франков (генуэзцев) в Пятигорье и Кабарде.....	142
Ямщикова М.В., Явнова И.И. Американская внешняя политика в начале XX века (историографический аспект)	145

РАЗДЕЛ VII. СОЦИОЛОГИЯ

Анварова Г.И.

К вопросу о совершенствовании системы социальной защиты семьи в муниципальном образовании

Уфимский университет науки и технологий
(Россия, Уфа)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-148

Аннотация

В данной статье исследуются понятие семьи, основные составляющие системы социальной защиты семьи, материнства и детства. Охарактеризована актуальность совершенствования системы социальной защиты семьи, материнства и детства. Выявлены основные проблемы в сфере семейных отношений, а также предложены меры по совершенствованию системы социальной защиты семьи, материнства и детства.

Ключевые слова: семья, социальный институт, социальная защита семьи, муниципалитет, государственная поддержка семьи, материнства и детства.

Abstract

This article examines the concept of family, the main components of the system of social protection of the family, motherhood and childhood. The relevance of improving the system of social protection of the family, motherhood and childhood is characterized. The main problems in the sphere of family relations have been identified, and measures have been proposed to improve the system of social protection of the family, motherhood and childhood.

Keywords: family, social institution, social protection of the family, municipality, state support for family, motherhood and childhood.

Сложившаяся в последние годы в России демографическая ситуация обуславливает повышение внимание к семье [2; 3]. В самом общем виде «Семья – социальный институт, базовая ячейка общества, характеризующаяся, в частности, следующими признаками: союзом мужчины и женщины; добровольностью вступления в брак, члены семьи связаны общностью быта; вступлением в брачные отношения; стремлением к рождению, социализации и воспитанию детей» [6]. Можно отметить следующие важные ее функции:

1. Семья помогает формировать и реализовывать свои жизненные и репродуктивные отношения с помощью самодостаточности и саморазвития;
2. Семья «как социальный институт решает важнейшие для общества и государства задачи: она готовит будущую личность к активному включению в общественные отношения – социальные, экономические, политические» [8].

В современных условиях российские семьи сталкиваются с рядом проблем. В частности, Д.Ф. Алиев отмечает: «Проблемы современной российской семьи во многом обусловлены влиянием социально-экономических реформ 90-х годов XX века, которые привели к значительному снижению уровня жизни семей с детьми. Безработица, задолженность по заработной плате и пособиям, а также низкая заработная плата отрицательно влияют на состояние семьи. При этом если доход семьи не ниже прожиточного минимума, то он исключается из получения дополнительных социальных пособий от государства. Сокращение корпоративного пакета социальных программ ведет к повышению социальной уязвимости трудоспособного населения. Семья обычно

находится в состоянии социального риска, поскольку у нее нет условий для устойчивого и надежного развития» [1].

Для того, чтобы снять социальную напряженность семей и создать благоприятные условия для семей (как многодетных, так и обычных) государством оказываются самые различные меры социальной поддержки (субсидии, льготы, надбавки, компенсации, выплаты, пособия и т.д.). Это, полагаем мы, связано с тем, что политика, направленная на защиту семьи, материнства и детства касается не только настоящего, но и будущего страны: именно от воспитания детей, от развития в них нравственных качеств и положительных эмоций, зависит будущее не только семьи, но и общества и государства в целом. Именно на молодом поколении в будущем будут держаться все сферы деятельности государства.

Очевидно, поддержка семьи, материнства, отцовства и детства со стороны государства имеет смысл только при наличии правовых механизмов, которые в первую очередь, обеспечивают эффективное функционирование системы защиты данных элементов общества в нашей стране. Повышение рождаемости, поддержка молодых и многодетных семей, предоставление условий гражданам для реализации своих прав и обязанностей в семейных отношениях – одно из главнейших направлений социальной политики в сфере защиты семьи, материнства и детства.

В условиях макроэкономической нестабильности необходима разработка мер по совершенствованию системы социальной защиты семьи, материнства и детства. В настоящее время, по нашему мнению, нет целенаправленной государственной семейной политики как самостоятельной деятельности государственных и муниципальных органов власти. В частности, не всегда учитывается, что правовая основа семейной политики включает не только отношения внутри семьи, но отношения семьи и государства. Практическая реализация этих правовых норм должна быть последовательной и непротиворечивой, учитывать, что в соответствии с конституционными положениями ст. 72 в состав объектов совместного управления РФ и регионов включена защита семьи, материнства и детства.

Рассмотрим основные проблемы социальной защиты семьи, материнства и детства в настоящее время.

«Прежде всего, отметим важнейшую проблему на уровне муниципальных образований – чаще всего муниципалитетам не хватает средств для реализации социальной политики в сфере защиты семьи. Соответственно, необходимо изыскивать дополнительные ресурсы, причем использовать для этого возможности работодателей, общественных организаций» [7].

Другой проблемой современных семей является снижение престижа семейных отношений – традиционные взгляды на брак устарели, что приводит к большому числу разводов. Существовавшие раньше утверждения, что «брак – это навсегда», уже не актуальны, многие молодые люди при заключении брака не понимают всю серьезность данного шага, что приводит в дальнейшем к распаду семьи.

И в связи с вышесказанным хотим перечислить негативные социальные тенденции в сфере семейных отношений:

- отказ от традиционных взглядов на семью, на брак. Разрушение связи поколений, семейных связей, что приводит к росту количества разводов. И в большинстве случаев, после развода ребенок остается с одним из родителей, который и воспитывает его, а второй родитель, к сожалению, в большинстве случаев, никак не участвует в воспитании ребенка;
- рост масштабов социального сиротства – как результата уклонения родителей от выполнения своих прямых обязанностей по воспитанию и содержанию ребенка;
- снижение доходов населения. Экономическая и политическая нестабильность в стране ведет к неуклонному снижению доходов у

населения, что в дальнейшем способствует росту количества неблагополучных семей.

Для решения указанных проблем и совершенствования системы социальной защиты семьи, материнства и детства мы предлагаем следующие меры:

1. Укрепление и развитие среди семей идеала семейных ценностей, ценности брака, традиций, связей между поколениями, традиций семейного воспитания;
2. Совершенствование деятельности по снижению роста социального сиротства, возможно, путем поддержки неблагополучных семей; профилактики возникновения неблагополучных семей;
3. Совершенствование применяемых инструментов в сфере системы социальной защиты семьи, материнства и детства (увеличение финансовой помощи детям из многодетных и неблагополучных семей, а также семей с детьми-инвалидами для сборов в школу; повышение эффективности оказания финансовой помощи тем детям, которые оказались в сложных жизненных ситуациях; проведение большего количества общественных мероприятий, с привлечением семей за счет средств муниципалитета; упрощение системы сбора и подачи документов семьями в органы власти для получения определенной помощи и т.д.).

Таким образом, система социальной защиты семьи в настоящее время как никогда нуждается в совершенствовании, причем оно должно проводиться не только в социальном секторе, но и охватывать такие сферы, как: образовательная [5], культурная, спортивная и т.д.

1. Алиев Д. Ф., Гонтмахер Е. Ш., Трубин В. В. Социальная поддержка семьи, материнства и детства: Россия и мировой опыт // Уровень жизни населения регионов России. 2024. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-podderzhka-semi-materinstva-i-detstva-rossiya-i-mirovoy-opyt> (дата обращения: 18.10.2024).
2. Аллагулов, Р. Х. Естественный прирост населения региона: некоторые тенденции и влияние на рынок труда / Р. Х. Аллагулов // Демографические чтения. Вызовы и тенденции демографического развития России и ее регионов. – Уфа : государственное автономное учреждение науки Республики Башкортостан "Башкирская энциклопедия", 2020. – С. 201-203. – EDN FYTJHN.
3. Аллагулов, Р. Х. О некоторых теоретических аспектах исследования рынка труда, трудового и человеческого потенциала / Р. Х. Аллагулов // Экономика и управление: теория, методология, практика : сборник материалов XII Международной научно-практической конференции, Уфа, 19 мая 2017 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2017. – С. 17-21. – EDN XANQGT.
4. Аллагулов, Р. Х. Регулирование занятости: теоретические предпосылки исследования / Р. Х. Аллагулов, А. Р. Аллагулов // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – № 4(166). – С. 127-132. – DOI 10.34773/EU.2022.4.23. – EDN HZMZXС.
5. Муллыева, В. Р. О проблемах и перспективах развития управлением образования на муниципальном уровне / В. Р. Муллыева, Р. Х. Аллагулов // Государственное управление и менеджмент : Сборник научных трудов по результатам Всероссийской научно-практической конференции. В 3-х томах, Нижний Новгород, 15 декабря 2023 года. – Нижний Новгород: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2024. – С. 273-275. – EDN ZIXSVZ.
6. Садовникова Юлия Юрьевна, Машенко Юлия Александровна, Тимейчук Людмила Николаевна. Совершенствование мер финансового обеспечения социальной защиты семей с детьми в Российской Федерации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки . 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovshestvenstvomovanie-mer-finansovogo-obespecheniya-sotsialnoy-zaschity-semey-s-detmi-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 18.10.2024).
7. Управление экономикой региона в условиях коронакризиса / О. В. Алешкина, Р. Х. Аллагулов, К. В. Апокина [и др.]. – Уфа : Башкирский государственный университет, 2021. – 180 с. – ISBN 978-5-7477-5413-3. – EDN FHMHXD.
8. Усманова Р. М., Бойко Н. Н. Реализация государственной семейной политики на современном этапе // Право и государство: теория и практика. 2023. №5 (221). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-gosudarstvennoy-semeynoy-politiki-na-sovremennom-etape> (дата обращения: 18.10.2024).

Антонова В.Д., Калякина Н.С.

Инструменты формирования внешнего HR-бренда коммуникационных агентств

Государственный университет управления

(Россия, Москва)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-149

Аннотация

В рамках статьи представлены основные инструменты формирования HR-бренда коммуникационных агентств в России. С каждым годом рынок труда в РФ меняется стремительными темпами: появляются новые профессии, совершенствуются способы коммуникации. Выявляются тенденции и пути продвижения HR-бренда компании.

Ключевые слова: HR-бренд, EVP, слоган, миссия, манифест компании.

Abstract

The article presents the main tools for the formation of the HR brand of communication agencies in Russia. Every year, the labor market in the Russian Federation is changing rapidly: new professions are emerging, communication methods are being improved. The trends and ways of promoting the HR brand of the company are revealed.

Keywords: HR brand, EVP, slogan, mission, brand manifesto.

В нынешних реалиях рынок труда постепенно становится рынком соискателя — компаниям приходится бороться за кандидатов, не исключением являются и коммуникационные агентства. По оценкам «Авито Работа» в 2023 году конкуренция за потенциальных сотрудников в сфере маркетинга, рекламы и связей с общественностью возросла на 19% [5]. Сегодня организациям для повышения привлекательности своих вакансий приходится применять все больше инструментов, главным из которых является разработка HR-бренда. Внешний HR-бренд — это репутация компании как работодателя, которая формируется в глазах потенциальных сотрудников и общества в целом. Создание сильного внешнего HR-бренда помогает привлекать таланты, повышать уровень их вовлеченности и снижать текучесть кадров [2].

По данным исследования, проведенного iConText Group в 2023 году, 38% соискателей при поиске работы в первую очередь ориентируются на HR-бренд компании [4]. Это происходит, так как он отражает репутацию организации, условия труда и корпоративную культуру, что важно для формирования доверия; сильный HR-бренд указывает на возможности для профессионального роста и развития, а также совпадение ценностей, что делает компанию более привлекательной в условиях конкуренции на рынке труда. Результаты исследования также показывают, что большинство респондентов в процессе поиска работы формируют мнение о бренде своего потенциального работодателя в первую очередь с помощью анализа информации с сайта компании, соцсетей организации и её руководителей, а также из упоминаний о компании в СМИ и ее присутствия в крупных рейтингах. Данные точки контакта с соискателями являются важной частью коммуникационной стратегии HR-бренда, однако для эффективного взаимодействия важно, чтобы содержание данных каналов соответствовало EVP компании [3].

EVP (employee value proposition) — это ключевое ценностное предложение работодателя, которое дает четкий ответ на вопрос — почему потенциальный кандидат должен работать именно в вашей организации. Бородай В.А. в своей работе отмечает, что сильное ценностное предложение сотруднику позволит не только удержать действующих ключевых специалистов, но и привлечь новые ценные кадры. В основе EVP должны лежать реальные, воплощенные в жизнь ценности компании, формирующие для сотрудников причины гордости за организацию и мотивацию работать в ней [1].

Ценностное предложение является важной базой для построения креативной платформы HR-бренда.

Многие специалисты выделяют следующие факторы, позволяющие сформировать эффективную платформу HR-бренда:

1. Слоган – емкое и запоминающееся выражение, которое отражает «дух» компании и команды
2. Миссия – цель организации и средства, которые позволяют ее достичь
3. Tone of voice – характер и стиль коммуникаций HR-бренда – описание того, как именно вы будете говорить от лица компании – на “ты” или на “вы”, открыто и по-компанейски или с сохранением дистанции?
4. Манифест компании – краткое изложение основных принципов и ценностей, которые лежат в основе корпоративной культуры. Манифест компании является публичным документом и должен быть доступен для ознакомления на корпоративных ресурсах
5. RTB (Reasons to Believe) – причины верить HR-бренду, фактические подтверждения EVP, иначе говоря, конкретные действия компании: мероприятия, проекты, программы и прочие HR-инструменты, которые применяются компанией для создания комфортных условий работы и повышения вовлеченности сотрудников.

Рассмотрим возможность использования данных инструментов на примере коммуникационного агентства Didenok Team. DIDENOK TEAM — молодая и быстроразвивающаяся команда с ключевой экспертизой в селебрити-маркетинге и менеджменте. Коммуникационное агентство входит в ТОП-3 рейтинга Adindex в категории influence-маркетинга. Агентство существует более 5 лет, но за это время успело сформировать крепкую и сильную команду профессионалов. Сотрудники занимаются менеджментом таких блогеров и селебрити, как: Антон Шастун, Дима Ермузевич, Катя Адушкина, Яна Чурикова, Олеся Иванченко, Дмитрий Журавлев, и еще более 50 инфлюенсеров с суммарной аудиторией больше 600 миллионов подписчиков.

«BE BLESSED» – емкая и короткая фраза компании, которая сопровождает все корпоративные презентации, встречи и выездные мероприятия. В переводе с английского будьте «благословенны», что отражает позицию компании ко всем участникам рынка, где благословение — это слово, выражающее поддержку, одобрение или пожелание удачи. Агентство дорожит как сотрудниками, так и клиентами, с которыми они работают.

«Мы заботимся о комфорте всех, кто с нами работает. Прозрачно, надежно и с желанием завоевывать рынок — сотрудничество, которое нам по душе!» – миссия компании, которую можно заметить на главной странице сайта HR-бренда [6]. Средства компании – это сервис, который оказывается на все 360, что выражается в желании сотрудников «завоевать рынок».

Следуя по сайту компании, можно проследить tone of voice HR-бренда с коммуникацией к соискателям на «ты». Архетип коммуникации схож на приятельский и дружеский: «Стань частью команды!». Бренд относится к соискателю на равных.

Манифест компании можно проследить на специальном разделе сайта «Работа у нас», где сосредоточены основные преимущества, особенности и фактические подтверждения EVP бренда. Это соблюдение ТК РФ, ДМС, более 100 сотрудников, корпоративная жизнь и обучение, что демонстрируется фотографиями коллег с корпоративов, офисной жизни и совместного сопровождения вне офиса. Фото и видео контент можно также проследить и во всех социальных сетях компании, где отмечены сотрудники. У соискателей есть уникальная возможность проникнуться корпоративной культурой, прозрачно оценить профили сотрудников и посмотреть отзывы в комментариях.

Стажировка в DIDENOK TEAM — отличная возможность для старта начинающего специалиста. Раз в квартал запускается набор на стажировку по

направлениям: Influence-marketing, Design PR, Creative&Strategy, Production и Back Office. Также агентство регулярно сотрудничает с ведущими ВУЗами России: НИУ ВШЭ, РАНХиГС, МГИМО, ГУУ и РГГУ. Стажировка для студентов является эффективным HR-инструментом, который демонстрирует открытость компании к новым талантам и инновационным идеям. Это позволяет компании находить и развивать молодых специалистов, которые могут внести свежие идеи в организацию. Более того, показывает, что компания заинтересована в профессиональном росте молодежи и готова инвестировать в будущее.

Таким образом, использование инструментов формирования внешнего HR-бренда в коммуникационных агентствах является важным компонентом успешной HR-стратегии всей компании. Продвижение качественного и привлекательного HR-бренда через множество каналов таких, как сайт, социальные медиа и прочие, поможет компании привлекать лучших кандидатов на вакансию, поддерживать высокий уровень удовлетворенности и мотивации персонала, а также получение большего количества откликов на объявления о вакансиях. Однако важно помнить, что внешний HR-бренд не работает без грамотного сочетания с внутренним - образ организации формируют люди, которые являются отражением ее корпоративной культуры. Максимальная эффективность HR-бренда будет достигнута при условии соответствия обещаний во внешних коммуникациях компании с ее реальными действиями.

1. Бородай В.А. МОДЕЛИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ СОТРУДНИКУ (EMPLOYEE VALUE PROPOSITION) ПРИ ФОРМИРОВАНИИ HR-БРЕНДА КОМПАНИИ // Экономика и социум. 2015.№3-1(16).URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-tsennostnogo-predlozheniya-sotrudniku-employee-value-proposition-pri-formirovanii-hr-brenda-kompanii> (дата обращения: 13.11.2024).
2. Васильева, О. А. Принципы Agile в проектной деятельности рекламного агентства / О. А. Васильева // Актуальные проблемы управления - 2020 : Материалы 25-й Международной научно-практической конференции, Москва, 05 ноября 2020 года. Том Выпуск 2. – Москва: Государственный университет управления, 2021. – С. 99-103. – EDN AGTEZY.
3. Воронин, В. Н. Оценка эффективности работы HR-службы / В. Н. Воронин, М. В. Ионцева, Г. В. Довжик // Вестник университета. – 2012. – № 2. – С. 79-90. – EDN PKWQZB.
4. Исследование iConText Group: Бренд компании глазами сотрудника и руководителя // iConText Group URL: <https://blog.icontextgroup.ru/research/brend-kompanii> (дата обращения: 10.11.2024).
5. Кадровый голод в рекламных агентствах: что происходит и что делать // Cossa URL: <https://www.cossa.ru/trends/336443/> (дата обращения: 14.11.2024).
6. Коммуникационное агентство DIDENOK TEAM // URL: <https://didenokteam.com> (дата обращения: 16.11.2024)

Базарова А.А., Ююкина А.А.

Особенности мотивации представителей разных поколений в профессиональной среде

*Государственный университет управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-150

Аннотация

В статье рассматриваются особенности мотивации сотрудников различных поколений в профессиональной среде и анализируются ценностные ориентиры и мотивационные установки четырех поколений: «беби-бумеров», X, Y («миллениалов») и Z («зумеров»). Авторами подчеркивается ключевая роль мотивации в повышении производительности организации, а также необходимость учета поколенческих различий для успешного управления персоналом и повышения конкурентоспособности организаций. Особое внимание уделяется важности комплексного подхода к мотивации, сочетающего как материальные, так и нематериальные стимулы. Формулируется вывод о

важности дальнейших исследований, в том числе предлагается прогноз ценностей и мотивов поколения Альфа.

Ключевые слова: мотивация, теория поколений, беби-бумеры, поколение X, миллениалы, поколение Y, зумеры, поколение Z, поколение Альфа, профессиональная среда, управление персоналом, ценностные ориентации, мотивационные установки.

Abstract

The article examines the features of employee motivation across different generations in the professional environment, analyzing the value orientations and motivational attitudes of four generations: Baby Boomers, Generation X, Generation Y ("Millennials"), and Generation Z ("Zoomers"). The authors emphasize the crucial role of motivation in enhancing organizational productivity and the necessity of considering generational differences for effective personnel management and increasing organizational competitiveness. Special attention is paid to the importance of a comprehensive approach to motivation that combines both material and non-material incentives. The conclusion highlights the need for further research, including a forecast of the values and motives of Generation Alpha.

Keywords: motivation, generational theory, Baby Boomers, Generation X, Millennials, Generation Y, Zoomers, Generation Z, Generation Alpha, professional environment, personnel management, value orientations, motivational attitudes.

Мотивация сотрудников является важнейшим фактором успеха организации любого размера. Мотивационный механизм способен изменить поведение индивида, так как он может являться основной, иногда бессознательной, движущей силой, которая побуждает человека к действию [1]. От уровня мотивации персонала напрямую зависит производительность труда, удовлетворенность работой и желание оставаться в компании. Понимание факторов, влияющих на мотивацию представителей разных поколений, позволяет руководству разрабатывать эффективные стратегии по привлечению, вовлечению и удержанию ценных кадров. Это критически важно для поддержания конкурентоспособности организации в долгосрочной перспективе. Сегодня на рабочих местах наблюдается всё более выраженное разнообразие представителей четырех поколений: «беби-бумеров», X, Y («миллениалов») и Z («зумеров»). Каждое из этих поколений имеет свои характерные особенности, приоритеты и ожидания от работы. Тенденция к «омоложению» коллективов создает новые вызовы для руководителей, вынуждая их адаптировать свои подходы к мотивации и вовлечению сотрудников с учетом поколенческих различий. Понимание этих различий становится ключевым фактором успешного управления персоналом в современных динамичных организациях. Социокультурные и исторические факторы оказали определяющее влияние на формирование ценностных ориентаций и мотивационных установок различных поколений, представленных в современной профессиональной среде [2].

Поколение «беби-бумеров», родившееся в 1943-1963 годах, характеризуется приверженностью традиционным ценностям. К основным ценностям они относят стабильность, лояльность к компании, уважение к авторитету руководства и опыту. «Беби-бумеры» склонны к последовательному построению карьеры, ценят признание своих заслуг и достижений со стороны организации. Данное поколение более консервативно в отношении цифровых технологий и гибких условий труда. Они предпочитают стабильную офисную работу с четко регламентированным рабочим временем. Внедрение новых технологий в рабочий процесс может вызывать у них определенные сложности и требует периода адаптации. При мотивации представителей следует делать акцент на материальных стимулах, таких как достойная и конкурентоспособная заработная плата, системы премирования и бонусов, возможности карьерного роста. Важно также демонстрировать уважение к опыту и заслугам этих сотрудников, предоставлять им более высокий статус и авторитет в организации. При

этом необходимо обеспечивать плавную адаптацию представителей поколения «Бэби-бумеров» к внедрению новых технологий, помогая им освоить цифровые инструменты и методы удаленной работы. При этом важно учитывать их приверженность традиционным ценностям [3].

Представители поколения X (1963 – 1984 гг.) ценят независимость в работе, возможность развивать свои профессиональные навыки и компетенции. Карьерный рост и продвижение по служебной лестнице также являются важными стимулами для данной возрастной группы. Им важно обеспечивать гибкость, профессиональное развитие и возможность влиять на рабочий процесс. Излишняя регламентация и жесткий контроль могут вызывать у них негативную реакцию и снижение эффективности. Для повышения их мотивации важно предоставлять большую свободу в принятии решений, возможности самостоятельного планирования рабочего времени и выбора способов решения задач.

Поколение Y, или так называемые «миллениалы», родившиеся в 1984–2000 годах, отличается существенно иными ценностями и мотивационными приоритетами по сравнению с предыдущими поколениями. Поколение Y полно контрастов и, вероятно, противоречий из-за значительного разброса в возрасте [4]. Для представителей поколения Y особую значимость приобретают социальная значимость и полезность их труда, возможность работать в дружном коллективе и ощущать свою причастность к общему делу. Они ценят возможности для командной работы и быстрого карьерного роста, стремясь реализовать свой потенциал в относительно короткие сроки. Ключевыми мотивационными факторами для поколения Y являются разнообразные возможности для развития и обучения, как профессионального, так и личного. Наряду с материальным вознаграждением, они высоко ценят нематериальные стимулы в виде обратной связи, признания достижений, участия в принятии решений. Им свойственна потребность в самореализации, поэтому создание условий для раскрытия их способностей и талантов является важным аспектом их мотивации.

Поколение Z, родившееся после 2000 года, отличается особыми ценностными ориентирами и мотивационными предпочтениями. У «зумеров» выражены недостаточно развитые механизмы регуляции в стрессовых условиях. Особенно стоит сказать об уходе в виртуальную реальность, как выраженную поведенческую особенность данного поколения [5]. Для представителей Z-поколения высокую значимость играют гибкость, свобода выбора и действий, а также осмысленность и социальной значимость их работы. Они ценят возможность влиять на рабочие процессы, самостоятельно планировать свою деятельность и реализовываться в профессии. В качестве ключевых мотиваторов для поколения Z выступают использование новых технологий, мобильность и возможность удаленной работы, а также социальная ответственность компании-работодателя. Они стремятся к постоянному обучению и развитию, ожидая от организаций поддержки в этом направлении. Кроме того, для этого поколения важна прозрачность деятельности компании, ее участие в решении социальных и экологических проблем [6].

Проведенный анализ особенностей мотивации различных поколений демонстрирует, что представители каждой возрастной когорты имеют уникальные ценности и предпочтения. «Бэби-бумеры» ценят материальное вознаграждение, авторитет и лояльность организации, поколение X — баланс работы и личной жизни, развитие и автономность, Y-поколение мотивируется самореализацией, командной работой и технологиями, а для Z-поколения важны гибкость, свобода и социальная ответственность.

Учет этих различий критичен для эффективного управления персоналом. Дифференцированные подходы к мотивации, обучению и развитию сотрудников разных поколений повышают их вовлеченность и производительность. Сочетание материальных и нематериальных стимулов, гибкость и возможности роста обеспечивают успешное управление многопоколенческими коллективами.

Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на прогнозирование мотивационных профилей будущих поколений трудовых ресурсов. Так,

поколение Альфа, родившееся после 2010 года, уже демонстрирует ряд отличительных особенностей. Они являются «цифровыми аборигенами», для которых технологии и доступ к технологиям являются неотъемлемой частью жизни [7]. Они живут в век технологий, которые сформировали их детство благодаря, а также легкого доступа к информации и социальным сетям, которые всегда у них под рукой. Ожидается, что ключевыми ценностями этого поколения станут экологичность, социальная справедливость и глобальное мышление. Мотивационные факторы будут включать в себя возможности для самовыражения, реализации творческих идей на рабочем месте и участия в решении актуальных общественных проблем. Изучение этих аспектов поможет организациям успешно адаптироваться к вызовам будущего.

1. Воронин В.Н., Ионцева М.В., Довжик Г.В., Свиридова О.О. Подходы к определению социально-психологических механизмов // Вестник университета. – 2012. – № 2. – С. 263-273. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-opredeleniyu-sotsialno-psihologicheskikh-mehanizmov/viewer> (дата обращения: 13.11.2024).
2. Никишина А. Л., Соболева Ю. М. Мотивация персонала на основе «теории поколений» // Карельский научный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 1 (26). – С. 90-93.
3. Депутатова А. В. Тренд современного менеджмента: смена поколений // Региональное развитие: экономика и социум. Взгляд молодых исследователей. – 2023. – С. 287.
4. Васильева, О. А. Интроверсия как нарастающая тенденция в контексте смены поколений / О. А. Васильева, А. Р. Рахманкина // Russian Economic Bulletin. – 2023. – Т. 6, № 6. – С. 22-27. URL: <https://dgpj-journals.ru/wp-content/uploads/2023/10/reb-t-6-6-2023.pdf?ysclid=m3bn4lm93a156178725> (дата обращения: 13.11.2024).
5. Васильева О. А. Адаптационные механизмы поколения Z в условиях стресса, вызванного самоизоляцией из-за пандемии COVID-19 // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. – 2021. – № 03. – С. 43-48 DOI 10.37882/2500-3682.2021.03.02. URL: <http://www.nauteh-journal.ru/files/c96459e2-9bb8-48b5-8335-3cc298cd9c7a> (дата обращения: 13.11.2024).
6. Дашкова Е. С., Трубникова О. М., Хромов Н. И. Особенности трудовой мотивации работников поколения Z // Современная экономика: проблемы и решения. – 2024. – Т. 1. – С. 59-70.
7. Rakshita Jaiswal HR Strategies For Generation ALPHA: What Would It Look Like? // International Journal of Creative Research Thoughts (IJC. – 2023. – №11. – С. 592-598. URL: https://www.researchgate.net/publication/372345498_HR_Strategies_For_Generation_ALPHA_What_Would_It_Look_Like (дата обращения: 13.11.2024).

Балиев И.В.

«Власть» и «управление» как ключевые концепты социально-политического знания

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-151

Аннотация

Данный обзор посвящён анализу усложнения социальных метаморфоз в российском контексте и стремлению административных структур внедрять принципы устойчивости в урбанизации и региональном экономическом развитии. Отмечается необходимость разработки инновационных социологических подходов для вмешательства в социально-структурные матрицы, с особым акцентом на концепциях "доминирование" и "регуляция" как фундаментальных социокультурных модуляторах. Исследование опирается на структурно-функциональный и системный подходы в политических науках, используя труды Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертон и других. Рассматриваются системы и подсистемы общества, функциональные императивы и динамика политической системы в контексте власти и управления.

Ключевые слова: социальные метаморфозы, устойчивость, урбанизация, региональное развитие, социологические алгоритмы, доминирование.

Abstract

This review analyzes the increasing complexity of social metamorphoses in the Russian context and the desire of administrative structures to implement the principles of sustainability in urbanization and regional economic development. It notes the need to develop innovative sociological approaches to intervene in socio-structural matrices, with a special emphasis on the concepts of "dominance" and "regulation" as fundamental socio-cultural modulators. The study is based on the structural-functional and systemic approaches in political science, using the works of E. Durkheim, T. Parsons, R. Merton and others. The systems and subsystems of society, functional imperatives and the dynamics of the political system in the context of power and management are considered.

Keywords: social metamorphoses, sustainability, urbanization, regional development, sociological algorithms, dominance.

Задача анализа усиления комплексности социальных метаморфоз в российском контексте, вкуче с стремлениями административных структур к форсированию принципов устойчивости в политике урбанизации и регионального экономического развития, актуализирует необходимость исследования и реализации инновационных социологических алгоритмов для вмешательства в социально-структурные матрицы. Особенностью управленческих практик в России является то, что государственные мероприятия по активации общественных активов для эволюции социальной инфраструктуры и осуществления национальных стратегических целей часто способствуют появлению новых социоэкономических диспропорций. Это явление, определяемое Толкотом Парсонсом как аномалия, указывает на двойственную роль властных структур как регуляторов и, одновременно, генераторов социальных дисфункций [1, с. 139].

Академический интерес к этой области сконцентрирован на создании методологических подходов для деятельности органов власти, целенаправленно вовлеченных в процессы реинвестирования и управления нелинейными социальными траекториями. Это охватывает анализ механизмов социальной стратификации в контексте управленческих регуляций, формулирование принципов для их институционального утверждения и разработку адаптивных стратегий для управленческого вмешательства, целящих в достижение оптимальных социальных и экономических результатов.

В настоящем обзоре основное внимание уделяется анализу двух фундаментальных социокультурных модуляторов — концепций "доминирование" и "регуляция". Исследование ориентировано на применение бихевиористского аналитического аппарата в рамках стратегии формирования объемного корпуса политологической теории, где приоритет отдается системному и структурно-функциональному подходам в политических науках. Эти методологии фасилитируют разработку концепции политической системности, которая служит фундаментом для утверждения сравнительной политологии как независимой аналитической дисциплины. Интегративное переплетение системных взглядов на социокультурную динамику затрагивает разнообразные научные области, включая биологию, социальную антропологию, философию, кибернетику, экономическую теорию и социологию. Традиционные аналитические методики, сосредоточенные на декомпозиции социополитических явлений и их качественном описании, сменяются системными теориями, предполагающими взгляд на социальные процессы как на устойчивые системные конструкции. В дискурсе социальных наук системный подход проявляется как методологическая парадигма, моделирующая абстракции реально существующих социальных структур.

Представление П. Штомпки о синтезе структурной и активно-субъективной доминант в социальной интеграции предоставляет новый взгляд на формирование научных подходов в анализе административных механизмов. Эта концепция предлагает ревизию классического понимания социологической динамики управления, агитируя за

интегративный анализ его происхождения, структуральных параметров, операциональной сущности и траектории эволюции. В результате такого анализа происходит деконструкция и рефраминг традиционных категорий "власть" и "управление" в социологическом дискурсе. На уровне макроанализа управление интерпретируется как социальный институт с особыми спецификациями, на уровне микроанализа - как процесс рационального стремления к целям в рамках организационных структур, а в рамках социокультурного контекста - как катализатор ускоренного технологического и социального прогресса. Однако научное сообщество ещё не обладает полноценной феноменологической рамкой для всестороннего изучения данных аспектов [4, с. 94].

Социология управления, таким образом, делает акцент на понимании управленческих структур и процессов не как экзогенных, внешних по отношению к социальному организму элементов, а как эндогенных, органически вплетённых в его структуру. Эти элементы способствуют социальной интеграции, стабильности и динамическому развитию, оформляясь в виде социальных институтов и механизмов, подверженных регулированию как изнутри, так и снаружи.

Расширение границ понимания в этом контексте происходит за счёт инкорпорации анализа глобальных и сетевых управленческих процессов, как это демонстрирует О.Н. Яницкий на примере экосистемных управлений, где пространственно-ресурсные интеракции обретают новые формы и структуры, радикально трансформируя социальный порядок.

В рамках теоретической концепции Георгия Щедровицкого, основанной на системном анализе и управленческой методологии, предлагается интегративная модель, в которой управляющая система ассимилирует управляемый объект, тем самым инкорпорируя его в свою структуральную схему. Этот процесс ассимиляции требует от управленца развертывания комплексного инструментария когнитивных операций, включая аналитику, прогностическую деятельность и проектирование будущих путей развития объекта управления. Подобные управленческие модели контрастируют с традиционными естественнонаучными подходами, предполагая неотъемлемую взаимосвязанность управляющей и управляемой сущностей, в отличие от разграничительных представлений кибернетических теорий. В данной парадигме акцент делается на преемственности и интеграции знаний о социокультурных динамиках в процессе формулирования стратегий и реализации управленческих интервенций [5, с. 42].

Щедровицкий рассматривает управленческую деятельность как процесс и продукт конструктивного воздействия на социальную реальность, где организационная деятельность представляет собой выборочный ассембляж социальных элементов, установление структурных связей и отношений, что способствует трансформации простой агрегации в сложноструктурированное целостное образование. В этом контексте поддерживается и развивается теория субъект-субъектных и субъект-объектных отношений, регулирующих интеракции между управляющими и управляемыми подсистемами в социальном поле.

Таким образом, реконфигурация регулятивных структур — власти, собственности и управления — для адаптации к социо-структурной динамике в российском контексте предполагает интеграцию следующих методологических подходов:

1. Управленческий феномен рассматривается как внутрисистемный, неотъемлемый компонент социальной матрицы, проявляющийся через универсализированные атрибуты и отношения, обеспечивающие саморегуляцию в рамках органически-конструированных социальных структур.
2. Власть исполняется как межсубъектные взаимодействия, отражающие политическую субстанцию общества, где доминирующие дефинитивы

«власть» выступают в роли медиаторов формирования новой нормативной базы для социального функционирования.

Переосмысление и реструктуризация управленческих и регулятивных механизмов в рамках государственного аппарата происходит через разрешение синкретических пересечений основных регуляторов: власти, собственности и управления.

1. Блауберг И.В. Проблема целостности и системный подход. – М.: Издательство, 1997.
2. Чилкот Р. Теории сравнительной политологии: в поисках парадигмы. – М.: Издательство, 2001.
3. Дюркгейм Э. Социология: её предмет, метод, предназначение. – М.: Издательство, 1995.
4. Парсонс Т. Система современных обществ / под ред. М.С. Ковалёвой. – М.: Издательство, 1998.
5. Гончаров П.К. Политическая система российского общества: теория и практика постсоветского транзита. – М.: Издательство, 2008.

Бекренёва А.А., Котова Е.К.

Почему зумеры покидают рабочие места: исследование карьерных ожиданий и создание мотивационных условий среды

*Государственный университет управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-152

Аннотация

Статья рассматривает карьерные ожидания поколения Z и предлагает рекомендации для их удержания в организациях. Основное внимание уделено гибкости работы, балансу жизни и карьеры, профессиональному развитию, нематериальной мотивации и роли технологий. Подчеркивается важность прозрачности управления, коучингового подхода и сильного бренда работодателя. Данные рекомендации основаны на исследованиях и направлены на адаптацию корпоративной культуры к потребностям зумеров для долгосрочного сотрудничества.

Ключевые слова: поколение Z, карьерные ожидания, мотивационная среда, рабочие взаимоотношения, бренд и репутация работодателя.

Abstract

The article examines Generation Z's career expectations and provides recommendations for their retention in organizations. It focuses on workplace flexibility, work-life balance, professional development, non-material incentives and the role of technology. The importance of transparent management, a coaching approach and the strong employer branding is emphasized. These recommendations are based on research and aim to adapt corporate culture to Zoomers' needs for long-term collaboration.

Keywords: generation Z, career expectations, motivational environment, workplace relationships, employer brand and reputation.

Поколение Z – это люди, родившиеся с середины 1990-х до начала 2010-х годов. Они также известны как поколение технологий, Gen Z, Zoomers (зумеры). И с каждым годом все больше сотрудников поколения Z вступают на рынок труда, формируя значительную часть рабочей силы. По мере роста их числа работодатели сталкиваются с рядом вызовов, связанных с удержанием этой группы. В отличие от предшествующих поколений, они выросли в условиях технологического прогресса, экономической нестабильности и высокой социальной активности. Эти факторы формируют их взгляды на карьеру и ожидания от работы, которые сильно отличаются от ожиданий предыдущих поколений. Стабильность и продолжительная работа в одной компании уже не так привлекают поколение Z, что приводит к высокой текучести кадров среди зумеров. Понимание особенностей их мотивации и создание условий для их удержания – важная

задача для работодателей, стремящихся к долговременному сотрудничеству с этой активной и прогрессивной частью рабочей силы. Данная статья направлена на анализ этих ожиданий и разработку рекомендаций для компаний, стремящихся создать оптимальные условия для привлечения и удержания молодых специалистов.

Основные ожидания поколения Z от рабочего процесса

Зумеры ожидают от работы гибкости, возможностей для быстрого роста и признания своих достижений, для них важен не только материальный аспект, но и качество корпоративной среды, социальная значимость работы и возможности для самореализации. Согласно исследованиям, около 68% зумеров рассматривают возможность карьерного роста и развития как ключевой фактор при выборе работы. Кроме того, представители поколения Z ценят свободу и независимость, они хотят быть услышанными и участвовать в процессах принятия решений.

Баланс между работой и личной жизнью – еще один важный аспект для зумеров. Исследование, представленное на HR-Портале, подчеркивает, что поколение Z высоко ценит гармоничное совмещение работы и личных интересов, рассматривая его как основу для мотивации и предотвращения профессионального выгорания [3].

Для зумеров также значимо постоянное профессиональное развитие. Публикации на BeeNive показывают, что этот фактор становится основой карьерных ожиданий поколения Z. Исследования подчеркивают, что 86% молодых специалистов готовы остаться в компании, если она предлагает программы обучения и возможности карьерного роста [4].

Особенности рабочих взаимоотношений и культуры для поколения Z

По сравнению с предшествующими поколениями, Gen Z более требовательно относится к использованию современных технологий компанией. Для зумеров крайне важно использовать коммуникационные и цифровые инструменты, такие как мессенджеры, платформы для совместной работы и облачные сервисы. Исследование показывает, что более 80% представителей Gen Z чувствуют себя более уверенно и продуктивно, имея доступ к современным технологиям и коммуникационным средствам на работе [6].

В отношениях с руководством представители поколения Z ценят прозрачность и справедливость. Они стремятся к ясности в отношении карьерных перспектив и предпочитают работать в компаниях, где стандарты оценки и роста четко определены [8].

Мотивационные стратегии для удержания сотрудников поколения Z

Для успешной адаптации зумеров на новом рабочем месте критически важны программы наставничества и структурированные подходы к обучению. Согласно исследованию, представители поколения Z, которые проходят адаптационные программы, задерживаются в компании на 30% дольше, чем те, кто не получает аналогичной поддержки [6]. Этот фактор помогает снизить не только текучесть кадров, но и ускоряет адаптацию новых сотрудников.

Одним из эффективных методов повышения вовлеченности и интереса у молодых сотрудников является геймификация рабочего процесса. Исследование подтверждает, что игровые элементы могут значительно повысить продуктивность и заинтересованность в работе. Более 60% сотрудников поколения Z отметили, что геймификация улучшает их отношение к рабочим задачам и повышает вовлеченность [2].

Говоря про нематериальные и эффективные инструменты мотивации, нацеленные на поколение Z, важно упомянуть о предоставлении инклюзивных бонусов. Это может быть бесплатное питание, наличие спортзала, оплачиваемый отпуск или игровые комнаты. Согласно исследованиям, 63% зумеров обращают внимание на систему бонусов при устройстве на работу [1].

Влияние бренда работодателя на привлечение и удержание поколения Z

Для представителей поколения Z репутация работодателя имеет особую значимость. Прежде чем принять предложение о работе, зумеры оценивают репутацию

компании в социальных сетях, а также мнение бывших и текущих сотрудников. Это подтверждается данными, что 76% поколения Z обращают внимание на присутствие компании в социальных сетях и ориентируются на отзывы при выборе работодателя [5].

Исследования подтверждают, что для представителей Gen Z важна социальная значимость. Они стремятся работать в компаниях, которые разделяют их ценности и которые придерживаются экологической и социальной ответственности. Согласно исследованиям, более 60% представителей поколения Z готовы отказаться от работы, если деятельность компании не соответствует их принципам устойчивого развития и социальной ответственности. Молодые сотрудники предпочитают быть частью компаний, которые положительно влияют на общество и окружающую среду, например, участвуя в благотворительных и экологических инициативах [7].

Рекомендации для работодателей: как создать условия для удержания сотрудников поколения Z

Обеспечьте гибкость и поддерживайте баланс между работой и личной жизнью сотрудников. Поколение Z высоко ценит гибкость рабочего времени и возможность удаленной работы. Работодатели должны рассмотреть возможность введения гибридного формата или дистанционного режима работы, чтобы удовлетворить потребности этого поколения.

Внедряйте программы профессионального развития и обучения. Поколение Z мотивируется возможностью профессионального роста. Работодателям стоит рассмотреть возможность предоставления корпоративных тренингов, программ менторства и других образовательных ресурсов для поддержки профессионального развития сотрудников. Исследования показывают, что более 60% сотрудников поколения Z останутся в компании, если она будет предлагать такие возможности.

Используйте нематериальные стимулы, включая геймификацию и признание заслуг. Молодое поколение считает нематериальные стимулы приоритетнее материальных. Геймификация рабочего процесса помогает сохранять интерес к выполнению задач и повышает вовлеченность.

Инвестируйте в современные технологии для эффективного рабочего процесса. Поколение Z выросло в эпоху цифровых технологий и ожидает от работодателя соответствующей цифровой среды. Внедрение современных инструментов для организации работы, отслеживания прогресса и общения способствует повышению их мотивации и эффективности.

Укрепляйте бренд работодателя и поддерживайте корпоративную репутацию. Работодателям и компаниям стоит поддерживать активное присутствие в социальных медиа, формировать позитивный имидж и развивать репутацию надежного и социально ответственного работодателя.

Развивайте социальную ответственность и экологичность компании. Зумеры хотят работать в компаниях, которые разделяют их ценности и готовы взять на себя ответственность за социальные и экологические вопросы. Инвестиции в проекты по устойчивому развитию и активное участие в благотворительности помогут компании укрепить доверие среди молодых сотрудников.

Поколение Z – активное, целеустремленное и технологически подкованное поколение, которое предъявляет высокие требования к работодателям. Удержание сотрудников поколения Z требует адаптации подходов к управлению и мотивации персонала. Ключевые факторы, такие как гибкость условий работы, возможности профессионального роста, демократичная культура и внедрение современных технологий,

помогут работодателям создать мотивирующую рабочую среду, отвечающую ожиданиям молодых специалистов, и заложить основу для долгосрочного сотрудничества с талантливыми представителями нового поколения. Именно поэтому для успешного привлечения и удержания молодых сотрудников компании должны не только адаптироваться к их ожиданиям, но и активно участвовать в создании позитивного имиджа организации, поддерживать прозрачность и справедливость в управлении, а также внедрять инновационные подходы, такие как геймификация и наставничество.

1. Аксенова Т.А., Тчанникова А.А. Особенности привлечения и удержания персонала поколения Z // ИННОВАЦИОННАЯ НАУКА. - 2021. - №№12-2. - С. 38-40.
2. Анисько Е.Л. Инструменты нематериальной мотивации лоя сотрудников поколения Y и Z // "Экономика и социум". - 2019. - №№1(56). - С. 198-200.
3. Как мотивировать сотрудников поколения Z // HR-Портал URL: <https://hr-portal.ru/blog/kak-motivirovat-sotrudnikov-pokoleniya-z> (дата обращения: 05.11.2024).
4. Поколение Z на работе: понимание и мотивация молодых профессионалов // Beehive BLOG URL: https://b2b.beehive.team/blog/pokolenie_z_na_rabote#popup:mk (дата обращения: 06.11.2024).
5. Окей, бумер: как хантить сотрудников поколения Z и как потом ими управлять // Skillbox Media URL: <https://skillbox.com/media/management/kak-khantit-sotrudnikov-iz-pokoleniya-z-i-kak-potom-imi-upravlyat/> (дата обращения: 07.11.2024).
6. Секерин В.Д., Горяинова А.И., Семенова В.В. Особенности трудовой мотивации сотрудников поколения Z // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. - 2022. - №№4. - С. 69-74.
7. Сметанин А.О., Лымарева О.А. Поколения "Y", "Z" в рабочей среде, точный подход к вовлеченности персонала, как к инструменту внутренней мотивации // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2023. - №№12-2(106). - С. 154-157.
8. Юшкова Т.А. Поколение Z: особенности мотивации // "Экономика и социум". - 2016. - №№12(31). - С. 1865-1868.
9. O.A. Vasilyeva, G.V. Dovzhik, S.A. Musatova Work Motivational Factors of Generation Z in the Digital Economy / Advances in Economics, Business and Management Research, vol.138 MTDE 2020, Pub.by Atlantis Press SARL, pp.1018-1024 <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200502.168> <https://www.atlantispress.com/proceedings/mtde-20/125939854> (дата обращения: 13.11.2024).
10. Vasilyeva O.A. (2021) Influence of Digitalization on Cognitive and Social Orientations of Generation Z. In: Popkova E.G., Ostrovskaya V.N., Bogoviz A.V. (eds) Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. Studies in Systems, Decision and Control, vol 314. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-56433-9_134 (дата обращения: 13.11.2024).

Бобикова Д.И.

Влияние лидерства на культуру компании: как создать команду единомышленников

*Государственный университет управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-153

Аннотация

Данная работа исследует влияние лидерства на корпоративную культуру и процесс создания команды единомышленников. Описано, как лидер, через систему ценностей и норм, формирует благоприятный социально-психологический климат, укрепляя мотивацию и сплоченность сотрудников.

Ключевые слова: лидерство, корпоративная культура, команда единомышленников, мотивация, организационное развитие.

Abstract

This work explores the influence of leadership on corporate culture and the process of creating a team of like-minded people. It describes how a leader, through a system of values and

norms, creates a favorable socio-psychological climate, strengthening motivation and cohesion of employees.

Keywords: leadership, corporate culture, a team of like-minded people, motivation, organizational development.

Данное исследование посвящено анализу значимости лидерства как фактора, определяющего развитие корпоративной культуры и формирования команды единомышленников в современных организациях. Постоянное изменение внешней и внутренней среды организаций, вызванное динамикой рынка, глобализацией и развитием цифровых технологий, усиливает важность поиска эффективных управленческих стратегий, в которых лидерство выступает одной из ключевых категорий. В условиях нарастающей конкуренции и необходимости быстрой адаптации к новым условиям вопрос создания сплоченной, мотивированной и лояльной команды становится приоритетным для многих компаний, стремящихся к достижению устойчивых конкурентных преимуществ.

При этом лидерство как феномен привлекает к себе внимание не только с точки зрения традиционной управленческой парадигмы, но и с позиции социокультурных, психологических и этических аспектов. Оно рассматривается не просто как управленческая функция, а как сложный комплекс личностных качеств и социального взаимодействия, оказывающий непосредственное влияние на формирование корпоративной среды и организационных ценностей. Подобное расширение подходов к лидерству актуализирует необходимость его анализа в контексте формирования корпоративной культуры, в которой каждый член команды чувствует принадлежность к единой системе ценностей, целей и норм. Важнейшая задача современных исследователей — выявление механизмов и условий, при которых лидер способен формировать единую систему культурных ориентиров, обеспечивая тем самым создание команды единомышленников.

Рассматриваемая тема приобретает особую актуальность в условиях трансформаций рабочего пространства, расширения гибких и удаленных форматов работы, где механизмы лидерства требуют переосмысления. Переход к децентрализованным структурам и цифровым коммуникациям изменяет роль руководителей и способы их взаимодействия с коллективом, что требует более глубокого осмысления как самих понятий лидерства и корпоративной культуры, так и их взаимосвязи. Актуальность исследования, таким образом, заключается в необходимости осмысления этих процессов с теоретической точки зрения и поиска моделей и принципов, которые бы способствовали формированию сплоченной команды в условиях многообразия и усложняющейся управленческой реальности.

Формирование корпоративной культуры под влиянием лидерства представляет собой сложный и многогранный процесс, в котором лидерские качества и поведение руководителя играют ключевую роль. Лидер, обладая определенными ценностями, убеждениями и стилем управления, непосредственно влияет на формирование и развитие организационной культуры, определяя нормы, ценности и поведение сотрудников.

В научной литературе подчеркивается, что «лидерство является одним из самых важных факторов в достижении успеха и выживании групп и организаций» [6]. Лидер, выступая носителем корпоративных ценностей, формирует основу для создания единой системы норм и правил, которые принимаются и поддерживаются сотрудниками. Таким образом, личные качества и поведение лидера становятся образцом для подражания, способствуя формированию определенной корпоративной культуры.

Кроме того, лидерство оказывает влияние на субкультуры и микрокультуры внутри организации. В зависимости от стиля руководства и управленческих практик, в различных подразделениях могут формироваться свои уникальные культурные особенности, которые, в свою очередь, влияют на общую корпоративную культуру. Как отмечается, «лидер и группа (коллектив) — неразделимые понятия» [3]. Это подчеркивает

важность взаимодействия лидера с различными уровнями организации для поддержания единства корпоративной культуры.

Модели влияния лидерства на корпоративную культуру также рассматриваются в научных работах. Например, подчеркивается, что «лидерство в большей степени детерминировано не поведенческими, а личностными факторами» [4]. Это свидетельствует о том, что личностные характеристики лидера, такие как ценности, убеждения и этические нормы, играют решающую роль в формировании корпоративной культуры.

Таким образом, лидерство оказывает значительное влияние на формирование корпоративной культуры, определяя ценности, нормы и поведение сотрудников. Личностные качества и поведение лидера служат образцом для подражания, способствуя созданию единой системы ценностей и норм внутри организации. Понимание данной взаимосвязи имеет важное значение для эффективного управления и развития организации.

Далее, лидерство играет ключевую роль в формировании команды единомышленников, обеспечивая сплоченность, мотивацию и направленность коллектива на достижение общих целей. Лидер, обладая способностью вдохновлять и направлять, создает условия для эффективного взаимодействия и сотрудничества внутри группы.

В научной литературе подчеркивается, что «лидер — это член группы, наиболее авторитетная личность, которая играет центральную роль в организации совместной деятельности, а также регулирует взаимоотношения в группе, принимает ответственные решения в конкретных ситуациях» [5]. Таким образом, лидерство способствует установлению четких целей и задач, обеспечивая их понимание и принятие всеми членами команды.

Также, лидер выявляет потенциальных участников команды, определяет их личные цели и индивидуальную мотивацию, обучение и профессиональный рост, планирует действия всей команды. Это подчеркивает важность индивидуального подхода лидера к каждому члену коллектива, что способствует повышению уровня доверия и взаимопонимания внутри команды.

Лидерство также играет важную роль в создании благоприятного социально-психологического климата, способствующего реализации поставленных задач, проявлению участия людей в целеполагании, единого движения в выбранное будущее [1]. Таким образом, лидер формирует общую систему ценностей и норм, которые разделяются всеми членами команды, что способствует созданию команды единомышленников.

Итак, лидерство является фундаментальным фактором в создании команды единомышленников, обеспечивая сплоченность, мотивацию и направленность коллектива на достижение общих целей. Лидер, обладая способностью вдохновлять и направлять, создает условия для эффективного взаимодействия и сотрудничества внутри группы, формируя общую систему ценностей и норм, которые разделяются всеми членами команды [2].

В заключение проведенного теоретического исследования можно отметить, что лидерство оказывает значительное влияние на формирование корпоративной культуры и создание команды единомышленников, представляя собой фундаментальный фактор устойчивого развития организации. Данная работа продемонстрировала, что лидерство выходит за рамки управления и рассматривается как сложный социально-психологический феномен, воздействующий на систему ценностей, норм и установок, существующих в компании. В условиях современного корпоративного мира, где изменения приобретают непрерывный и динамичный характер, роль лидера становится определяющей для поддержания единства коллектива и направления его усилий на достижение общих целей.

1. Бабаева Д.Г. Организационная культура и лидерство // Вестник науки. - 2021. - Т. 4, № 4 (37). - С. 56-59.

2. Васильева, О. А. Эмоциональное лидерство - ключевая личностная компетенция руководителя коммуникационного агентства / О. А. Васильева // Актуальные проблемы управления - 2019 : материалы 24-й Международной научно-практической конференции, Москва, 19–20 декабря 2019 года / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Государственный университет управления. – Москва: Государственный университет управления, 2020. – С. 3-7.
3. Васютченко Г.С., Реваненкова А.С. Влияние лидера на создание и разрушение корпоративной среды // Вестник науки. — 2024. — Т. 1, № 9 (78). — С. 21–29.
4. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. — 2012. — № 145. — С. 72–81.
5. Лехтянская Л.В. Роль лидера в организации // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. — 2014. — № 34. — С. 222–226.
6. Ручкина Т.В. Управленческое лидерство, корпоративная культура и система работы тренинговой компании (на примере компании NATAN) // Экономика и социум. - 2014. - № 2-5 (11). - С. 1424-1446.

Богордаева-Молданова Н.А.

Путь от мастера к покупателю: анализ каналов сбыта изделий народного искусства обских угров

*Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок
(Россия, Ханты-Мансийск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-154

Аннотация

Целью исследования является анализ современного состояния народного искусства по данным социологического опроса среди представителей коренных народов Севера. Анкетирование позволяет выявить социально-экономические условия, в которых работают мастера народных художественных промыслов, а также проанализировать каналы сбыта предметов традиционного искусства.

Ключевые слова: народные художественные промыслы, коренные народы Севера, обские угры, ханты, манси, изделия народного искусства, народный мастер, продажа, анкетирование.

Abstract

The purpose of the study is to analyze the current state of folk art according to a sociological survey among representatives of the indigenous peoples of the North. The survey makes it possible to identify the socio-economic conditions in which the masters of folk arts and crafts work, as well as to analyze the sales channels of traditional art objects. The study of the cultural characteristics of the region through a survey of craftsmen makes it possible to better understand the role of folk arts and crafts in preserving the cultural heritage of Ugra.

Keywords: folk arts and crafts, indigenous peoples of the North, Ob Ugrians, Khanty, Mansi, folk art, folk craftsman, sale, survey.

Источником статьи послужили результаты социологического опроса народных мастеров из числа обских угров. Данные были собраны в ходе анкетирования, проведенного в период с сентября по октябрь 2024 года. Анкета включала 19 вопросов. В некоторых вопросах респондентам предлагалось выбрать несколько вариантов ответов, что отражено в соответствующих сносках. Обработка результатов анкетирования осуществлялась с использованием программы для анализа социологической информации Wortex10.

Первая часть результатов этносоциологических исследований опубликована в статье, посвященной анализу таких аспектов культурной деятельности мастеров, как преемственность и передача традиций в народных промыслах, мотивационные установки мастеров, а также потребности и проблемы при создании традиционных изделий [2]. В данной работе представлен блок вопросов о продаже изделий народных художественных

промыслов, цель которого – анализ социально-экономических аспектов деятельности мастеров.

Определимся с понятием «народный художественный промысел» (далее – НХП). Российское законодательство определяет его как одну из форм проявления традиций народного творчества. Это деятельность по созданию художественных изделий утилитарного и (или) декоративного назначения, осуществляемая на основе коллективного освоения и преемственного развития традиций народного искусства в определенной местности в процессе ручного труда или механизированного труда с применением творческого варьирования [9].

Мастер народного художественного промысла Ханты-Мансийского автономного округа - Югры – физическое лицо, которое изготавливает изделия определенного народного художественного промысла в соответствии с традициями, исторически сложившимися на территории Югры [3].

При описании народных промыслов России исследователи останавливаются на различных проблемных моментах: правовое регулирование сферы НХП, реализация изделий народных мастеров предприятиями НХП в виду большого наплыва дешевой контрафактной продукции. Еще одним проблемным полем является «сувениризация этничности», затрагивающая все народы, в том числе большие по численности [7].

В данной работе термины «народные художественные промыслы» и «народное искусство» употребляются синонимично.

Социальный-демографический портрет респондентов

Участниками исследования стали жители 24 населенных пунктов Ханты-Мансийской автономного округа – Югры – это 8 городов и 14 сельских поселений Берёзовского, Белоярского, Октябрьского, Советского, Сургутского, Ханты-Мансийского районов. Из общего числа респондентов 14% составили мужчины и 86% – женщины. Всего в исследовании приняли участие 50 человек.

В ходе социологического исследования выявлен следующий состав участников по территориально-этнографическим группам обских угров: северные манси (15 человек), северные ханты (58 чел.), восточные ханты (14 чел.), восточные манси (1 чел.). Возраст опрошенных представлен в таблице 1.

Таблица 1

Возраст.

№	Значения	Частота	% от опрошенных
1	21-30 лет	3	6
2	31-40 лет	10	20
3	41-50 лет	12	24
4	51-60 лет	18	36
5	61 и старше	7	14
	<i>Итого ответивших:</i>	50	100

Социальный статус опрошенных распределился следующим образом: работники по найму (48 %), самозанятые (26 %), пенсионеры (26 %).

Следующий вопрос анкеты анализирует, как представители коренных народов Севера совмещают изготовление изделий народных промыслов с другими видами деятельности (табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «С какой деятельностью Вы совмещаете изготовление изделий народных промыслов?».

№	Значения	Частота	% от опрошенных
1	<i>Работа</i>	23	46
2	<i>Уход за детьми и внуками</i>	11	22

3	Ведение традиционного хозяйства	10	20
4	Помощь родственникам	6	12
	Итого ответивших:	50	100

Большинство респондентов (46 %) совмещает изготовление изделий народных промыслов с работой. Также мастер совмещает творческую деятельность с заботой о семье: с помощью родственникам (12 %) или уходом за детьми и внуками (22 %). В этих контекстах изготовление изделий может восприниматься, как способ передать знания и традиций молодому поколению и указывает на то, что народные промыслы продолжают оставаться формой семейного взаимодействия. Традиционная одежда, обувь, орудия промыслов, средства передвижения у 20 % респондентов являются частью традиционных видов хозяйственной деятельности и их изготовление связано с традицией жизненного уклада коренных народов Севера. Как отмечают исследователи, «традиционное хозяйство и материальная культура в значительной степени определяют духовную культуру народа, его религиозные представления и обряды, социальную жизнь» [11].

Анализ табл. № 3 показывает, какие виды изделий народных промыслов наиболее распространены среди мастеров.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Какие типы изделий народных промыслов Вы изготавливаете?»*.

№	Варианты ответов	Частота	% от опрошенных
1	Бисерные украшения	31	62
2	Одежда	30	60
3	Игрушки	26	52
4	Обувь	21	42
5	Изделия из бересты	18	36
6	Орудия лова	5	10
7	Музыкальные инструменты	4	8
8	Мужские пояса и ножи	4	8
9	Изделия из корня кедра	3	6
	Сумма:	142	284
	Итого ответивших:	50	100

*респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.

Мастера изготавливают различные изделия, но наибольший процент приходится на бисерные украшения (62%) и одежду (60%). 42% респондентов выбрали ответ «обувь». Эти виды изделий формируют костюмный комплекс обских угров, объединяющий плечевую и поясную одежду, обувь, головные уборы, украшения и др. «В материалах, крое и декоративных элементах этих элементов отмечается большая вариативность. Локальная специфика костюма определяется сочетанием различных предметов одежды, их типов и вариантов» [1].

Значительную долю занимают игрушки (52%). Игрушки из дерева, кости делают мужчины, куклы акань – женщины. Изделия из бересты (36%), орудия лова (10%), музыкальные инструменты (8%), мужские пояса и ножи (8%) и изделия из корня кедра (6%) менее распространены среди мастеров. Это связано с тем, что их изготовление требует больше времени и владения специальными технологиями, начиная от подготовки природного материала – бересты, дерева, кости, ровдуги, корня кедра.

Стоит отметить, что сумма процентов превышает 100%, поскольку респонденты могли выбирать несколько вариантов ответа. Это свидетельствует о том, что многие

мастера изготавливают различные типы изделий, что характерно для традиционной культуры обских угров, обладающей комплексным характером.

Как отмечает этнограф Т.А. Молданова «До настоящего времени сохранилась большая часть основных видов традиционного искусства. Особую художественную ценность представляют орнаментированная береста, меховая мозаика, аппликация тканью по ткани, резьба по дереву, кости» [6].

Анализ ответов на вопрос о реализации изделий НХП помогает понять, как часто мастера народных промыслов продают свои изделия и с какими трудностями они сталкиваются при продаже (табл. 4):

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Продаете ли Вы изделия народных промыслов, изготовленные своими руками?».

№	Варианты ответов	Число ответивших	%
1	Да, но редко	23	46
2	Да, регулярно	14	28
3	Нет, изготавливаю их для себя	13	26
4	Нет, не могу найти покупателей	0	0
	<i>Итого ответивших:</i>	50	100

Почти половина респондентов (46 %) имеют опыт продажи своих изделий. Регулярно продают свои изделия только 28 % мастеров народных промыслов. 26 % опрошенных не занимается продажей своих изделий, предпочитая делать их для личного использования или в качестве подарков. Ответ «не могу найти покупателей» указывает на проблему с трудностями в поиске покупателей, что может быть связано с низким спросом на какой-то определенный тип изделия или отсутствием необходимых навыков продвижения. На этот вариант ответа не указал никто из респондентов.

Таким образом, анализ ответов респондентов позволяет сделать вывод о том, что большинство мастеров народных промыслов Югры имеют опыт продажи своих изделий, несмотря на определенные трудности, такие как поиск покупателей. Следующие данные отражают ответы мастеров о каналах сбыта своей продукции (табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Если да, то посредством чего Вы осуществляете продажу своих изделий?».

№	Варианты ответов	Число ответивших	% от опрошенных
1	Через друзей и знакомых	23	46
2	Во время фестивалей и праздников	16	32
3	Через музеи и другие учреждения культуры	11	22
4	Через социальные сети	6	12
5	Другое	4	8
	<i>Сумма:</i>	60	120
	<i>Итого ответивших:</i>	39	78

Не все мастера ответили утвердительно на предыдущий вопрос, поэтому процент опрошенных в таблице отражает показатель в 78%. Анализ данных этой таблицы дает следующее представление о каналах сбыта: 46% респондентов полагаются на личные контакты для распространения информации о своих изделиях и их продаже. Данный вариант может быть хорошим способом для старта продаж, особенно для людей, которые только начинают изготовление изделий на продажу.

Треть опрошенных (32 %) осуществляет продажу изделий во время культурно-массовых мероприятий. Этот способ предлагает возможность продемонстрировать изделия вживую, что может способствовать конструктивному общению и сразу же

продаже продукции. «Важной функцией праздника в современном мире стала презентация этнической культуры и передача ее молодому поколению. На праздниках принято демонстрировать обско-угорскую этничность через исполнение песен, танцев и ношение традиционной одежды. Многие женщины надевают ее в качестве праздничного наряда. На День оленевода ношение традиционной одежды является обязательным условием для участия в гонках. Зачастую «национальная» одежда изготавливается по заказу. Мастерицы шьют женские платья и мужские рубахи по образцу той местности, из которой они родом» [4]. Е.П. Мартынова отмечает, что массовые праздничные мероприятия способствуют нивелированию локальных особенностей культуры обских угров.

Через сотрудничество с учреждениями культуры, образования, туризма продают свои изделия еще 22 % мастеров. Используют платформы социальных сетей для продвижения и продажи своих изделий лишь 12 % опрошенных. Хотя в настоящее время это актуальный и современный метод продаж, который позволяет охватить широкую аудиторию, а также установить прямой контакт с покупателями. 8% опрошенных имеют еще какой-то способ продажи своих изделий, который не включен в предложенные варианты. В целом, ответы мастеров подчеркивают разнообразие методов продаж, который зависит от целевой аудитории, типа изделий и активности мастера.

Следующий вопрос анкеты помогает понять, кто, по мнению мастеров, является основным покупателем традиционных изделий народных промыслов (табл. 6):

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, кто является основным покупателем традиционных изделий народных промыслов коренных народов?».

№	Варианты ответов	Частота	% от опрошенных
1	Носители традиционной культуры	33	66
2	Туристы	30	60
3	Учреждения культуры, образования	23	46
4	Другое	2	4
	Сумма:	88	176
	Итого ответивших:	50	100

Мнения респондентов разделились относительно основного покупателя традиционных изделий народных промыслов. Большинство опрошенных (66 %) считает, что основными покупателями являются сами носители традиционной культуры. Этим подчеркивается важность внутренних семейно-родовых связей и сохранение традиционной культуры внутри этнической общности. 60% респондентов видят основной спрос со стороны туристов, что указывает на активное развитие этой отрасли в нашем регионе. Половина респондентов (46 %) активно взаимодействуют с учреждениями культуры и образования. Вариант «другое» составил 4%, он указывает на существование альтернативных точек зрения или неуверенность в определении основного покупателя традиционных изделий.

Каждая из этих категорий покупателей имеет свои особенности и мотивации.

1. Носители традиционной культуры (ханты, манси, ненцы). Эта группа выступает активными покупателями, так как они заинтересованы в сохранении своей культурной идентичности и традиций. Изделия, созданные в рамках народного промысла, часто имеют глубокое символическое значение и используются в быту и празднично-обрядовой сфере.
2. Туристы. Это одна из наиболее значимых групп покупателей. Туристы часто ищут уникальные предметы, которые символизируют культуру и традиции региона, который они посещают и связаны с историей края и с конкретным местом посещения. Туризм может также способствовать

популяризации традиционных искусств коренных народов за пределами региона. Тем не менее, туристический бизнес ориентирован на дешёвые изделия, туристы предпочитают изделия из «экзотических» материалов – меха, бересты, ровдуги. С развитием туризма появился такой термин, как сувениры. Важно подчеркнуть, что «сувенирное производство и традиционное искусство – это два разных явления, имеющих различную природу» [10]. В советское время в целях трудоустройства женщин в крупных населенных пунктах создаются «сувенирные цеха», где из оленьего меха шьют тапочки и изготавливают всевозможные сувениры, которые никак не связаны с традиционными технологиями [6].

3. Учреждения культуры, образования. Эти организации могут закупать традиционные изделия для образовательных и культурных целей. Художественные школы, музеи и культурные центры заинтересованы в приобретении таких изделий для выставок, обучающих программ по сохранению культурного наследия обских угров. К примеру, в крупных региональных музеях работают экспертные фондово-закупочные комиссии, которые занимаются приобретением предметов музейного значения [7]. Однако их покупательная способность может варьироваться в зависимости от объемов регионального финансирования.

«Еще одним важным аспектом влияния рыночной экономики на развитие народных художественных промыслов является процесс «суверенизации», то есть утрата произведениями народных мастеров своих первоначальных традиционных художественных свойств и качеств. Рынок НХП превращается в «рынок потребителя», где спрос формируется под воздействием моды и трендов, а мастера изготавливают безликую продукцию, наносящую не только экономический, но и огромный моральный вред историческому наследию художественных промыслов» [5].

Изучение культурных особенностей региона посредством социологических опросов мастеров помогает глубже понять значение народных художественных промыслов в сохранении культурного наследия Югры. Полученные данные могут стать основой для разработки государственных программ поддержки, а также позволят определить приоритетные направления финансирования этой отрасли. Кроме того, результаты исследования могут найти применение при создании образовательных программ и социальных проектов, направленных на сохранение культурного наследия и устойчивое развитие местных сообществ.

В данной работе был проведен анализ каналов сбыта изделий народного искусства обских угров. Основные выводы заключаются в следующем.

Традиционные изделия народного искусства обских угров создаются для личных нужд и играют важную роль в повседневной жизни коренных народов. И только небольшая их часть реализуется через местные ярмарки и выставки, организованные учреждениями культуры и общественными организациями. С развитием цифровых технологий открылись новые возможности для продвижения изделий народного искусства. Социальные сети могут значительно расширить географию продаж, в то же время этим каналом для поиска покупателей пользуется лишь незначительное количество мастеров. На такую установку, безусловно, может оказывать влияние возрастной фактор: половина респондентов – люди старше 50 лет. Вероятно, представители более молодого поколения будут придерживаться других мотиваций и целей. Стоит отметить проблемы, связанные с отсутствием торговых точек и интернет-сайтов, где можно приобрести

традиционные предметы быта, одежду, украшения. Такие площадки отсутствуют даже в таких в крупных городах, как Ханты-Мансийск, Сургут и Нижневартовск. Исследование продемонстрировало необходимость дальнейшего комплексного анализа современного состояния народного искусства коренных народов Севера.

1. Богордаева А.А. Традиционный костюм обских угров / Ин-т проблем освоения Севера СО РАН. – Новосибирск: Наука, 2006.
2. Богордаева-Молданова Н.А. Народные художественные промыслы коренных народов Югры: результаты социологического опроса // Социодинамика. 2024. № 10. С. 51-64.
3. Закон Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 31 декабря 2004 года № 98-оз «О народных художественных промыслах в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».
4. Мартынова Е. П. Праздники обских угров: традиции в меняющемся мире // Вестник Томского государственного университета. История. – 2021. – № 69. – С. 101-106.
5. Медведев В. Н. Актуальность государственного правового регулирования народных художественных промыслов России // Science Time. – 2019. – № 9(69). – С. 10-26.
6. Молданова Т. А. Народное искусство обских угров: основные этапы развития // Коренные народы в современном мире: актуальные проблемы сохранения этнокультурного достояния: сборник материалов городской научно-практической конференции // Министерство науки и высшего образования РФ; ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет». – Ханты-Мансийск: Сектор редакционно-издательской работы Научной библиотеки ЮГУ, 2024. С. 13-21.
7. Перевалова Е.В., Киссер Т.С., Конькова Ю.С. Сувенир и этничность (опыт Ямала и Таймыра) // Кунсткамера. 2021. № 4 (14). С. 249-261.
8. Приказ Минкультуры РФ от 8 декабря 2009 г. № 842 «Об утверждении Единых правил организации формирования, учета, сохранения и использования музейных предметов и музейных коллекций, находящихся в музеях Российской Федерации».
9. Федеральный закон «О народных художественных промыслах» от 06.01.1999 N 7-ФЗ.
10. Фёдорова Н.Н. Форма бытования традиционного искусства коренных народов Севера. Теория и практика: проблемы сохранения (Западно-Сибирский регион) // Коренные малочисленные народы Севера, Сибири и Дальнего Востока: традиции и инновации: Материалы дистанционной научно-практической конференции X Югорские чтения. – Ханты-Мансийск: ОАО «Информационно-издательский центр», 2012. С. 210-217.
11. Харамзин Т. Г., Харамзин В. Т. Социология культуры коренных малочисленных народов Севера: к теории вопроса // Вестник угроведения. 2011. №1 (4). С. 174-178.

Горчаков Д.И.

Развитие молодёжи

*ФГБОУ ВО «Саратовский Государственный Технический Университет
имени Гагарина Ю.А.»
(Россия, Саратов)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-155

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые вызовы, с которыми сталкивается современная молодежь, и предлагаются пути их решения. Основное внимание уделено проблемам буллинга, кризису традиционной модели семьи и трудностям профессионального самоопределения. Исследование основано на статистических данных, подчеркивающих значимость семейных ценностей и успешного профессионального развития для молодых людей. В статье определены цели, направленные на создание благоприятной среды для молодежи, а также задачи, связанные с повышением осведомленности о буллинге, укреплением семейных отношений и поддержкой профессионального самоопределения. В заключении предложены меры, которые могут способствовать эффективному решению данных проблем через комплексный подход и сотрудничество различных социальных институтов.

Ключевые слова: развитие молодёжи, буллинг, семейные ценности, самоопределение молодёжи.

Abstract

The article discusses the key challenges faced by today's youth and suggests ways to address them. The main focus is on the problems of bullying, the crisis of the traditional family model and difficulties in professional self-determination. The study is based on statistical data emphasising the importance of family values and successful professional development for young people. The article identifies goals aimed at creating a favourable environment for young people, as well as objectives related to raising awareness of bullying, strengthening family relationships and supporting professional self-determination. It concludes by proposing measures that can contribute to the effective solution of these problems through a comprehensive approach and co-operation of various social institutions.

Keywords: youth development, bullying, family values, youth self-determination.

Введение

Молодежь сегодня сталкивается с целым рядом вызовов, которые формируют их будущее и влияют на развитие общества в целом. В условиях стремительно меняющегося мира, значительная часть молодых людей стоит перед сложными задачами: от выбора профессионального пути до формирования устойчивых семейных ценностей. Помимо этого, они вынуждены справляться с такими негативными явлениями, как буллинг, как в реальной жизни, так и в виртуальной среде. Эти проблемы не только отражают актуальное состояние молодежной среды, но и указывают на необходимость комплексного подхода к решению задач, связанных с их развитием.

Одним из ключевых аспектов, определяющих качество жизни молодежи, является семья. Именно в семье закладываются основы моральных ценностей, которые влияют на восприятие мира и формирование личности. Однако, по мнению самих молодых людей, традиционная модель семьи нуждается в переосмыслении, что подчеркивает необходимость адаптации семейных ценностей к современным условиям.

Наряду с семейными вопросами, профессиональное самоопределение остается одной из главных задач молодежи. Выбор профессии, обучение и дальнейшая карьера – это те сферы, где молодые люди стремятся к самореализации и успеху. Однако, в условиях высоких требований современного рынка труда, молодежь нуждается в поддержке и доступе к качественной информации, чтобы сделать правильный выбор.

Цель

Создание благоприятной среды для развития молодежи, которая способствует формированию устойчивых семейных ценностей, снижению уровня буллинга и успешному профессиональному самоопределению.

Задача

1. Повышение осведомленности о проблеме буллинга и формирование культуры уважения:
 - Разработать и внедрить образовательные программы в школах и вузах, направленные на профилактику буллинга, акцентируя внимание на уважении, эмпатии и толерантности.
 - Обеспечить доступ к психологической поддержке для пострадавших от буллинга и создать безопасные платформы для обсуждения и решения этой проблемы.
2. Укрепление института семьи и семейных ценностей:
 - Проведение мероприятий и кампаний, направленных на популяризацию семейных ценностей, взаимоуважения и поддержки в семье.
 - Обеспечение молодежи доступом к информации о важности семьи, воспитания детей и поддержания здоровых семейных отношений.
3. Поддержка профессионального самоопределения молодежи:

- Создание условий для более активного взаимодействия молодых людей с представителями различных профессий через карьерные форумы, стажировки и профориентационные встречи.
- Улучшение информирования о возможностях высшего образования и перспективах профессионального роста через современные форматы подачи информации, такие как соцсети и видео-контент.

Проблематика

1. Широкая распространенность буллинга:

- Несмотря на осведомленность о проблеме, буллинг остается значительной угрозой для психического здоровья молодежи, причем его формы разнообразны и включают как физическое, так и виртуальное давление.
- Недостаточная поддержка жертв буллинга и отсутствие системной работы с агрессорами усложняют борьбу с этим явлением.

Исследования показывают, что 85% молодых людей считают проблему буллинга широко распространенной. Лично сталкивались с буллингом 48% опрошенных, а такое же количество – 48% – были свидетелями этого явления. Интересно, что 11% признались в том, что сами были инициаторами буллинга.

Ситуация усугубляется тем, что 43% респондентов сталкиваются с буллингом как в реальной жизни, так и в социальных сетях. В рамках этого давления 81% опрошенных переживали оскорбления, унижения, клевету и моральное давление. [2]

2. Кризис традиционной модели семьи:

- Молодежь всё чаще сталкивается с ощущением устаревания традиционных семейных моделей, что может привести к снижению важности семейных ценностей и ослаблению института семьи.
- Возрастающий интерес к самореализации и карьере нередко приводит к откладыванию брака и рождения детей, а также к положительному отношению к бездетности, что может повлиять на демографические показатели.

Исследования показывают, что 64% считают, что семья играет важную роль в их жизни при этом 59% молодых людей предпочитают вступить в брак и жить в семье. Однако 54% полагают, что традиционная модель семьи устарела, хотя отдельные элементы этой модели остаются актуальными.

Семейные ценности продолжают оставаться значимыми: 77% молодых людей выделяют взаимоуважение и поддержку, 75% – любовь и заботу, а 60% – образование и стремление к знаниям. При этом 68% считают, что мероприятия, такие как Год семьи в России, способствуют укреплению семейных ценностей. При этом для того чтобы создать семью по мнению 60% молодёжи необходима зрелость и готовность взять ответственность на себя, а также, должна присутствовать взаимная любовь 58%. Интересно, что материальное благополучие не вошло в тройку необходимых условий для заключения брака 47%. [1] [3].

3. Трудности профессионального самоопределения:

- Несмотря на высокий уровень доверия к информации, представленной на сайтах вузов, молодые люди могут испытывать затруднения в выборе профессии из-за недостатка практических знаний о рынке труда и перспективах развития различных отраслей.

- Отсутствие системной профориентационной работы может привести к неоправданным ожиданиям от высшего образования и трудностям в дальнейшем трудоустройстве

Выбор будущей профессии, по мнению 75% молодых людей, зависит от личных способностей и предпочтений. Наиболее востребованными профессиями они считают IT-специалистов (57%), медицинских работников (45%) и сотрудников сферы образования (37%).

Для правильного выбора профессии 70% молодых людей полагаются на встречи с представителями профессий. При этом 75% ожидают, что обучение в вузе обеспечит им востребованную профессию, и 84% ищут информацию о вузах на их официальных сайтах, где 86% доверяют представленной информации.

Вывод

Статистика показывает, что для молодежи важны как семейные ценности, так и успешное профессиональное самоопределение. Однако они также сталкиваются с серьезными социальными вызовами, такими как буллинг, кризис традиционных семейных моделей и сложности в выборе профессии. Решение этих проблем требует системного подхода, направленного на укрепление института семьи, борьбу с буллингом и создание условий для профессионального роста молодежи.

Заключение

В заключении можно сказать что для эффективного достижения поставленных целей необходимо:

1. Интеграция образовательных и профилактических программ, направленных на повышение осведомленности о проблеме буллинга и формирование культуры уважения среди молодежи.
2. Активная поддержка семейных ценностей через государственные инициативы, информационные кампании и образовательные проекты, которые подчеркивают значимость семьи в современном обществе.
3. Развитие профориентационных программ и взаимодействие с профессиональным сообществом для облегчения выбора профессии и успешного трудоустройства молодых людей.

Быстрее и эффективнее всего достичь этих целей можно за счет комплексного подхода, который объединяет усилия государственных структур, образовательных учреждений и общественных организаций. Только совместными действиями можно создать условия, при которых молодежь сможет успешно развиваться как в семейной, так и в профессиональной сферах, адаптируясь к современным социальным вызовам.

1. Назаров В.Л., Авербух Н.В., Буйначева А.В. БУЛЛИНГ И КИБЕРБУЛЛИНГ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ // Образование и наука. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bulling-i-kiberbulling-v-sovremennoy-shkole> (дата обращения: 04.09.2024).
2. Абрамова Н.В. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ШКОЛЬНИКОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. №12 (104). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-shkolnikov-sotsiologicheskij-podhod> (дата обращения: 04.09.2024).
3. Рожкова Л.В., Дубина А.Ш. СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/semeynye-tsennosti-sovremennoy-molodezhi> (дата обращения: 04.09.2024).

Грушина М.В., Савина Н.М., Тхоржевская А.Р.

Мониторинг как инструмент востребованности профессий сферы образования

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России
(Россия, Москва)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-156

Аннотация

Представленное в статье исследование сосредоточено на результатах мониторинга перспектив развития кадрового потенциала организаций и востребованности профессий в сфере образования. В качестве основных методов использован онлайн-опрос по блокам и разделам мониторинга. Объектом мониторинга выступали организации и их обособленные подразделения/филиалы, осуществляющие экономическую деятельность на территории субъектов Российской Федерации. По итогам исследования сформирован сводный список наиболее востребованных в сфере образования профессий, сформированный на основе показателей и индикаторов востребованности. Материалы статьи адресованы представителям региональных органов государственной власти, представителям кадровых служб организаций сферы образования в целях принятия управленческих решений, в том числе подготовки предложений по использованию результатов мониторинга для обеспечения синхронизации кадровых потребностей работодателей и профессионального образования, обучения на региональном уровне.

Ключевые слова: мониторинг востребованных профессий, работодатели, респонденты, исследование, подбор персонала, компетенции.

Abstract

The research presented in the article focuses on the results of monitoring the prospects for the development of the human resources potential of organizations and the demand for professions in the field of education. The main methods used are an online survey of monitoring blocks and sections. The object of monitoring was organizations and their separate divisions/branches engaged in economic activity on the territory of the subjects of the Russian Federation. Based on the results of the study, a consolidated list of the most in-demand professions in the field of education was formed, based on indicators and indicators of demand. The materials of the article are addressed to representatives of regional public authorities, representatives of personnel services of educational organizations in order to make managerial decisions, including the preparation of proposals on the use of monitoring results to ensure synchronization of the personnel needs of employers and vocational education and training at the regional level.

Keywords: monitoring of in-demand professions, employers, respondents, research, recruitment, competencies.

Процесс подбора персонала включает в себя различные мероприятия по выявлению наиболее компетентного и высококвалифицированного кандидата. Подбор персонала является основой для успешной деятельности организации. Квалификации сотрудников формируется с детского сада, школы, оттачивается в системе среднего профессионального образования и высшего образования. Получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации, реализуется через дополнительное профессиональное образование.

В 2023 году ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по заданию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в режиме онлайн-опроса организовал исследование перспектив развития кадрового потенциала организаций, востребованности профессий рабочих и должностей служащих. Эмпирическая основа исследования и

подходы к уточнению методики мониторинга были сформированы в ходе пилотного проекта в ноябре-декабре 2022 года [1].

Целью мониторинга являлось получение и анализ информации о востребованных на рынке труда и в сфере занятости профессиях рабочих и должностях служащих в организациях, их обособленных подразделениях/филиалах, осуществляющих экономическую деятельность на территории субъектов Российской Федерации [2]. Для участия в мониторинге респонденты регистрировались в личном кабинете участника на сайте мониторинга, режим доступа: <https://regionaljobs2023.vcot.info/> [3].

В 2023 году в опросе приняли участие 2439 респондентов, представляющих организации сферы образования. В анкетировании участвовали представители сферы образования (руководители, заместители руководителей и работники кадровых служб образовательных организаций) всех федеральных округов и 84 субъектов Российской Федерации. Наибольшую активность в опросе проявили представители сферы образования из малых организаций.

По итогам мониторинга установлено, что 37% организаций сферы образования имеют несущественные проблемы при подборе персонала, 47% - не имеют проблем, лишь 16% респондентов имеют существенные проблемы.

По мнению респондентов, часто и наиболее часто встречающимися проблемами при подборе персонала являются: отсутствие откликов соискателей на вакансии (60%), отсутствие на рынке труда соискателей нужных профессий (51%), завышенные ожидания соискателей (41%), отсутствие соискателей, соответствующих всем требованиям (41%).

Часто соискатели отказываются от трудоустройства, так как не устраивает: размер заработной платы (79%), условия и размер стимулирующих выплат (39%), условия и размер компенсационных выплат (25%).

По результатам мониторинга наиболее эффективными способами подбора персонала в сфере образования респонденты определили: обращение в государственную службу занятости населения (центр занятости населения) (72%), поиск с помощью коллег, знакомых, родственников (67%), размещение информации на сайте организации (56%).

К менее эффективным способам подбора персонала в сфере образования респонденты отнесли: объявления, поиск на специализированных сайтах интернет-рекрутмента, социальных сетях и др. (47%), приглашение студентов на практику, стажировку (43%), обращение в центры трудоустройства при университетах, техникумах, колледжах (36%), приглашение сотрудников других организаций (36%), объявления в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении) (28%), отбор из резерва соискателей, сформированного ранее организацией (22%).

По итогам опроса определены 5 наиболее распространенных Интернет-ресурсов, которыми пользуются представители работодателей сферы образования при подборе персонала: Работа в России (<https://trudvsem.ru/>) - 65%, HeadHunter (<https://hh.ru/>) - 11%, Работа (<https://www.rabota.ru/>) - 10%, SuperJob (<https://superjob.ru/>) - 5%, Работа для вас (<https://rdw.ru/>) - 4%.

Также мониторинг ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России был направлен на выявление применения профессиональных стандартов. На основании данных, представленных респондентами сферы образования, сформирован перечень документов, применяемых в кадровой работе: профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России (86%), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) (76%), Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) (56%), Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) (51%), Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (50%), квалификационные характеристики, разработанные организацией/вышестоящей управляющей организации (32%).

По мнению респондентов наиболее распространёнными источниками информации о профессиональных стандартах являются: сайты справочной правовой информации («Гарант», «Консультант.Плюс» и др.) (79%); сайтом «Профессиональные стандарты» (<https://profstandart.rosmintrud.ru>) пользуются 50% опрошенных образовательных организаций.

По результатам мониторинга наиболее популярные направления кадровой работы, в которых применяются профессиональные стандарты, являются: разработка должностных инструкций, квалификационных характеристик работников, стандартов деятельности и т.п. (86%), аттестация, оценка квалификации работников (73%).

На основании всех представленных выше показателей сформирован сводный итоговый список профессий, наиболее востребованных в сфере образования. Всего в список вошло 26 наиболее востребованных профессий в сфере образования (мастер производственного обучения, методист (включая старшего), младший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-организатор, преподаватель (в колледжах, университетах и других вузах) и другие). Также в список включены 13 профессий непрофильных, но востребованных в сфере образования (водитель автобуса, водитель автомобиля, дворник/уборщик территорий, делопроизводитель, кухонный рабочий, медицинская сестра, повар / повар детского питания, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, специалист по охране труда и другие).

Важно отметить, что наименования профессий, которые предлагались респондентами при проведении исследования, используются кадровыми подразделениями организаций работодателей при формировании штатного расписания, заключения трудовых договоров, а также при принятии управленческих решений региональными органами исполнительной власти.

1. Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2017 года № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий», режим доступа: <http://government.ru/docs/all/111606/> (дата обращения: 05 ноября 2024 года).
2. Мониторинг востребованных профессий: региональный аспект: монография / канд. пед. наук Н. М. Савина, канд. социол. наук Л. В. Козлова, А.Р. Тхоржевская. – М.: Издательство «Перо», 2022. – 173 с.
3. Система мониторинга востребованных профессий в субъектах Российской Федерации: теоретические основы и практическая реализация: монография / канд. пед. наук Н. М. Савина, д-р. пед.наук, проф. П. Н. Новиков, А. Р. Тхоржевская. – М.: Издательство «Перо», 2023. – 232 с.

Занина А.А., Мажитова А.Д.

Проблема взаимодействия университетов с работодателями в Республике Башкортостан

*Уфимский университет науки и технологий
(Россия, Уфа)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-157

Научный руководитель: Бикметов Е.Ю.

Аннотация

Статья посвящена анализу существующих проблем и выработку рекомендаций для улучшения сотрудничества высших учебных заведений с работодателями в регионе. В связи с тем, что трансформация экономики протекает стремительно, наиболее актуальным становится необходимость подготовленных специалистов. Авторами выявлены наиболее значимые проблемы взаимодействия высших учебных заведений с работодателями, а также предложены рекомендации, направленные на улучшение сотрудничества. Полученные результаты исследования могут служить основой для повышения качества образования и улучшения трудоустройства молодежи в регионе.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, работодатели, образовательные программы, трудоустройство.

Abstract

The article is devoted to the analysis of existing problems and the development of recommendations for improving cooperation between higher education institutions and employers in the region. Due to the fact that the transformation of the economy is proceeding rapidly, the need for trained specialists becomes the most urgent. The authors identified the most significant problems of interaction between higher education institutions and employers, and also proposed recommendations aimed at improving cooperation. The obtained research results can serve as a basis for improving the quality of education and improving youth employment in the region.

Keywords: higher education institutions, employers, educational programs, employment.

В связи со стремительной трансформацией экономики появляется множество проблем в системе профессионального образования и профессионального обучения. На рынке труда существует потребность в выпускниках, обладающих не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками. Работодатели часто указывают на низкий уровень готовности молодых специалистов к работе, что связано с несовершенством учебных планов и недостаточным взаимодействием с предприятиями.

Подготовка квалифицированных специалистов сегодня должна ориентироваться прежде всего на формирование у студентов практических профессиональных умений самостоятельно решать актуальные производственные, социально-экономические и управленческие задачи [1]. Эффективность этой работы во многом зависит от взаимодействия вуза и работодателей в период подготовки молодого специалиста [2].

Взаимодействие между вузами и работодателями включает в себя несколько ключевых аспектов:

- разработка образовательных программ,
- стажировки и практика,
- трудоустройство выпускников.

Университеты должны учитывать потребности и готовить специалистов, соответствующе требованию их отраслей, давать возможность прохождения производственной практики в профильных организациях и гарантировать трудоустройство своих выпускников.

Организации и руководители зачастую не уделяют достаточного внимания своим стажерам. Достаточно часто студенты привлекаются только к выполнению отдельных заданий и не вовлечены в общий производственный процесс. Руководители практики часто не имеют мотивации заниматься этой работой из-за высокой нагрузки на основной работе. Кроме того, работа с практикантами не поощряется должным образом и со стороны университетских руководителей: учебная нагрузка, назначенная за эту деятельность, не соответствует реальным затратам времени и усилий.

Среди актуальных вопросов взаимодействия высших учебных заведений и работодателей помимо организации практики студентов стоит также трудоустройство молодых специалистов по специальности после окончания университета.

Существует ряд общих проблем, связанных с трудоустройством студентов:

1. Увеличивающаяся нехватка квалифицированных работников обусловлена снижением мотивации молодежи к освоению производственных профессий. Рабочие места становятся непривлекательными из-за низкой зарплаты и плохих условий труда. В то же время работодатели выдвигают высокие требования к кандидатам: возраст, опыт работы, уровень образования и наличие практики по специальности.

2. Многие молодые люди не имеют ясного представления о реальном спросе на профессиональные кадры на рынке труда и стремятся получить «престижные» специальности.
3. Устаревшая материально-техническая база образовательных учреждений, особенно в начальном и среднем профессиональном образовании.

Все перечисленные проблемы являются факторами, препятствующими реализации программ социально-экономического развития и тем самым тормозящее развитие экономики Республики Башкортостан [3].

Решение проблемы трудоустройства выпускников вузов, по нашему мнению, требует систематического взаимодействия вузов работодателей и органов власти [4].

Также, для выявления наиболее значимых проблем во взаимодействии работодателей и университетов, был проведен социологический опрос в виде онлайн-анкетирования среди 200 студентов вузов Республики Башкортостан.

Первым и самым важным вопросом являлось то, какие самые главные проблемы выявляют студенты в взаимодействии университета и работодателей. Результаты представлены на рисунке 1.

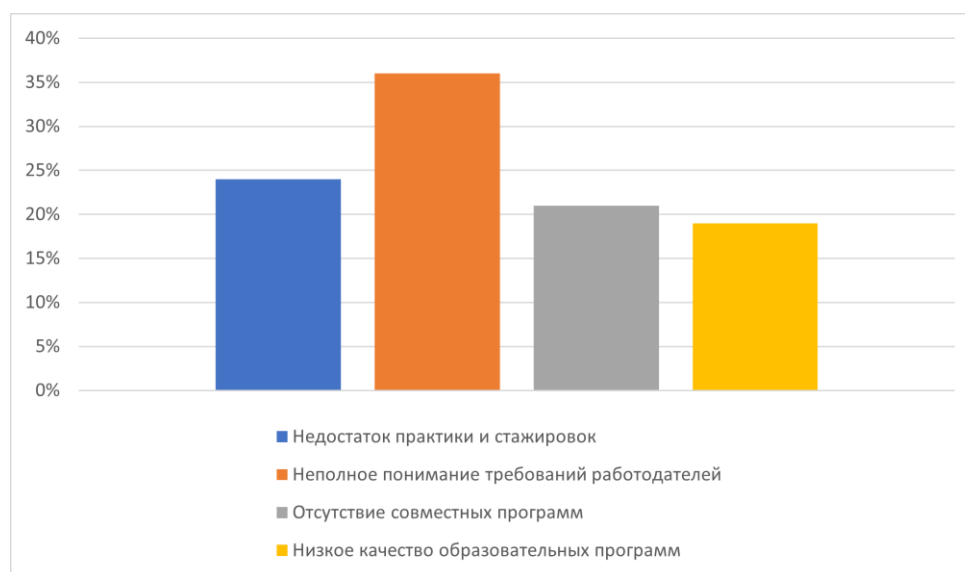


Рисунок 1. Проблемы во взаимодействии университетов и работодателей.

Ответы на данный вопрос позволяют сделать вывод о том, что самой крупной проблемой, на которую указывает большинство опрошенных (36%), является неполное понимание требований работодателей. Это может быть связано с недостаточной коммуникацией и взаимодействием между университетами и работодателями, что требует улучшения. На втором месте стоит отсутствие практики и стажировок (24%), что также актуально для формирования у студентов практических навыков, востребованных на рынке труда. Важно отметить, что все эти проблемы могут быть взаимосвязаны, и решение одной может способствовать улучшению других.

Таким образом, для улучшения взаимодействия между университетами и работодателями в Республике Башкортостан необходимо сосредоточиться на развитии партнерств, улучшении образовательных программ с учетом требований рынка и организации большего числа стажировок и практик для студентов.

Вторым немаловажным показателем является подготовка специалистов и преподавателей университетов для современного рынка труда. Результаты представлены на рисунке 2.

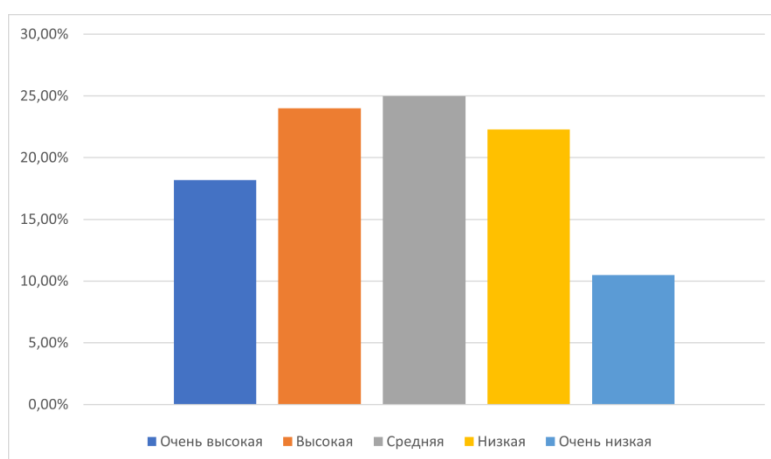


Рисунок 2. Оценка подготовки преподавателей университета для современного рынка труда.

На рисунке видно, что наибольшая доля респондентов (25%) считает, что преподаватели в их университете имеют уровень средней подготовки для современного рынка труда. Это свидетельствует о восприятии студентов как положительных, так и негативных аспектов подготовки преподавателей. Студенты, вероятно, считают, что преподаватели обладают достаточно хорошими теоретическими знаниями, но недостаточно подготовлены для того, чтобы обеспечить студентов практическими навыками или адаптировать обучение под быстрые изменения на рынке труда.

Третьим вопросом является мнение студентов о том, что, по их мнению, нуждается в улучшении в сотрудничестве вузов и работодателей. Результаты представлены на рисунке 3.

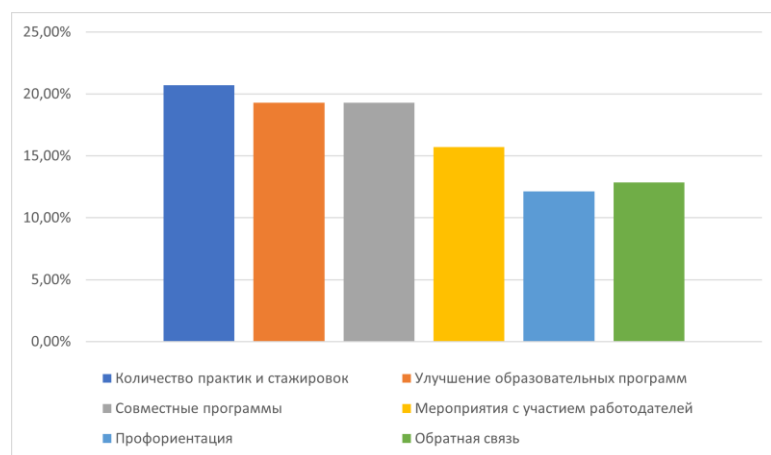


Рисунок 3. Улучшение в сотрудничестве университетов и работодателей.

Большинство респондентов (20,71%) отметили, что, по их мнению, больше всего в улучшении нуждается количество практик и стажировок. Студенты, вероятно, считают, что увеличение количества практических занятий и стажировок поможет им стать более конкурентоспособными на рынке труда.

Образовательные программы и совместные программы с работодателями (19,29% каждого) также занимают важное место в ответах студентов. Это подчеркивает важность обновления учебных курсов и создания партнерств с работодателями, чтобы обучать студентов по наиболее актуальным направлениям.

Мероприятия с участием работодателей и профориентация также являются важными аспектами, которые, по мнению студентов, нуждаются в улучшении. Это поможет наладить более тесную связь между студентами и реальным рынком труда, а также обеспечит более точное понимание карьерных перспектив.

Обратная связь (12,86%) также является важным элементом для улучшения взаимодействия между университетами и работодателями, что помогает корректировать образовательный процесс и удовлетворять потребности обеих сторон.

Таким образом, для улучшения взаимодействия университетов и работодателей в Республике Башкортостан нужно усилить практическую составляющую образования, улучшить профильное обучение и наладить более тесное сотрудничество с работодателями.

На основе полученных данных предлагаются следующие рекомендации:

1. Увеличение числа стажировок и практик, а также создание долгосрочных партнерств с компаниями для повышения практической подготовки студентов.
2. Актуализация образовательных программ с учетом изменений на рынке труда, внедрение новых дисциплин, а также создание совместных программ с работодателями для повышения востребованности выпускников.
3. Организация регулярных мероприятий с участием работодателей, таких как ярмарки вакансий, встречи с профессионалами отрасли, карьерные консультации.
4. Улучшение профориентационной работы в университетах, помощь студентам в выборе профессии и профиля обучения с учетом запросов рынка труда.
5. Обновление учебных программ с учетом текущих тенденций на рынке труда и регулярное взаимодействие преподавателей с работодателями.
6. Интеграция практических занятий, стажировок и практик в учебный процесс, чтобы преподаватели могли передавать актуальные навыки и знания, которые востребованы на рынке труда.
7. Повышение квалификации преподавателей, возможно, через курсы повышения квалификации или участие в совместных проектах с бизнесом и промышленностью.
8. Развитие системы обратной связи между университетами и работодателями для своевременного обновления образовательных программ и мониторинга качества подготовки студентов.

Таким образом, проблема взаимодействия высших учебных заведений и работодателей в Республике Башкортостан требует комплексного подхода и активного участия обеих сторон. Устранение барьеров между теоретическим и практическим обучением должно стать залогом успешной интеграции выпускников в рынок труда, что в свою очередь, положительно скажется на экономическом развитии региона. Реализация предложенных мер может существенно повысить уровень подготовленности студентов и удовлетворенность работодателей, что является ключевым фактором для социально-экономического процветания Республики Башкортостан.

1. Федоров В.А. Развитие профессионально-педагогического образования в России (Организационно-педагогический аспект) / В.А. Федоров, Н.В. Третьякова // Международный журнал экологического и научного образования. – 2016. – Т. 11. – № 17. - С. 9803-9818.
2. Федоров В.А. Профессиональное обучение в условиях микропредприятия: моделирование процесса учебно-профессионального взаимодействия / В.А. Федоров, С.В. Комлева // Образование и наука. – 2017. – № 2. – С. 124-144.

3. Бизин С.В. Анализ развития регионального рынка труда и проблемы занятости населения // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 3. – С. 745-760.
4. Чернокутов В.Е. О взаимодействии вуза и работодателей в период подготовки молодого специалиста // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 23-й Международной научно-практической конференции, 24-25 апреля 2018 г., г. Екатеринбург. – Екатеринбург: РГППУ, 2018. – С. 627-630.

Ивака К.Е., Карпенко Е.Р., Лагошина Ю.М., Чевелева Е.Г.
Основные проблемы реализации демографической политики
на региональном уровне

*Южный федеральный университет
(Россия, Таганрог)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-158

Научный руководитель: Ткаченко Ю.Г.

Аннотация

В современном мире демографическая политика играет ключевую роль в формировании социально-экономического развития стран и регионов. Однако, несмотря на значимость этой области, ее реализация на региональном уровне сталкивается с рядом сложных проблем, которые требуют тщательного анализа и решения. В данной статье рассматриваются основные проблемы реализации демографической политики на региональном уровне, а также предлагаются возможные пути их преодоления. Одной из ключевых проблем является недостаточная координация действий между различными уровнями власти, что приводит к дублированию усилий и неэффективному использованию ресурсов. Для решения этой проблемы необходимо разработать четкие механизмы взаимодействия между федеральными, региональными и местными органами власти, а также обеспечить прозрачность и открытость в принятии решений.

Ключевые слова: демографическая политика, демографические процессы, уровень смертности, уровень рождаемости, миграция, демографический кризис.

Abstract

In the modern world, demographic policy plays a key role in shaping the socio-economic development of countries and regions. However, despite the importance of this area, its implementation at the regional level faces a number of complex problems that require careful analysis and solutions. This article examines the main problems of implementing demographic policy at the regional level, as well as suggests possible ways to overcome them. One of the key problems is the lack of coordination between different levels of government, which leads to duplication of efforts and inefficient use of resources. To solve this problem, it is necessary to develop clear mechanisms of interaction between federal, regional and local authorities, as well as ensure transparency and openness in decision-making.

Keywords: demographic policy, demographic processes, mortality rate, birth rate, migration, demographic crisis.

Демография является составной частью социальной политики, но рассматривается как отдельное, специфическое направление со своими собственными механизмами и методами, а также собственными целями. В то же время она связана с другими сферами жизни человека, а именно, с условиями трудоустройства его, его трудовая деятельность, оценкой уровня жизни и возможным достатком, а также сферами образования и здравоохранения и т.д. [6] Демографическая политика – это такие деятельности, которые производятся целенаправленно и имеют обособленные учреждения, такие как органы власти и прочие кадров. Областью их регулирования являются процессы воспроизводства населения [9].

Основными принципами проведения региональной демографической политики должны быть (рис. 1.):

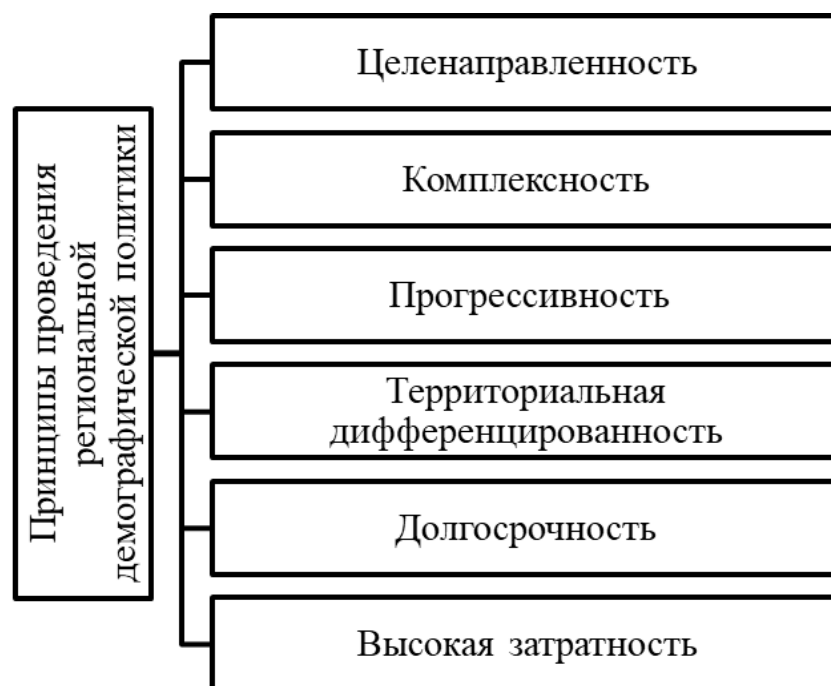


Рисунок 1. Основные принципы проведения региональной демографической политики.

Определение целей и задач демографической политики может осуществляться на различных уровнях государственного управления.

Формализация целей и задач демографической политики государства осуществляется посредством декларативных документов, таких как политические программы и официальные заявления.

Более детальная проработка указанных целей и задач может быть представлена в стратегических документах, концепциях, планах и программах, разрабатываемых уполномоченными государственными органами.

Определение целей и задач демографической политики также может быть закреплено в законодательных актах и иных нормативно-правовых документах, а также в резолюциях, посвященных внедрению новых или модернизации существующих мер демографической политики. На основе поставленных целей и задач можно выделить три основных направления демографической политики: семья, здравоохранение, миграция.

Демографическая политика Ростовской области преследует цель комплексного решения демографических проблем региона.

В её рамках реализуются мероприятия, направленные на:

- пролонгирование средней продолжительности жизни населения;
- стимулирование роста рождаемости в регионе;
- оптимизация миграционных потоков, как внутри региона, так и с другими территориями;
- сохранение и укрепление здоровья населения в качестве фундамента для улучшения демографической ситуации в целом.

Демографическая политика Ростовской области на период до 2025 года была сформулирована в строгом соответствии с целями и задачами, изложенными в Концепции демографической политики Российской Федерации, утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 года №1351.

В основу демографической политики Ростовской области положены следующие принципы (рис.2.) [3]:

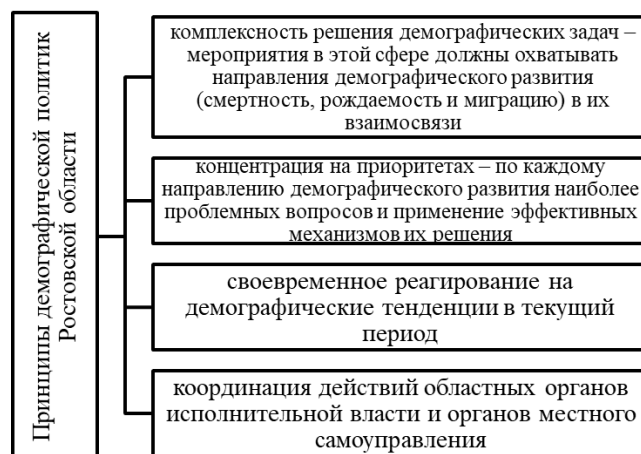


Рисунок 2. Принципы демографической политики Ростовской области.

Как известно, ключевыми демографическими показателями считаются рождаемость, смертность и миграция.

Внедрение комплексной программы мероприятий, охватывающей сферы экономики, здравоохранения, социальной защиты и популяризации физической культуры, оказывает существенное воздействие на качество жизни населения Ростовской области. Это, в свою очередь, позитивно сказывается на демографических показателях региона.

Основными задачами демографической политики Ростовской области на период до 2025 года являются (рис.3.) [3]:

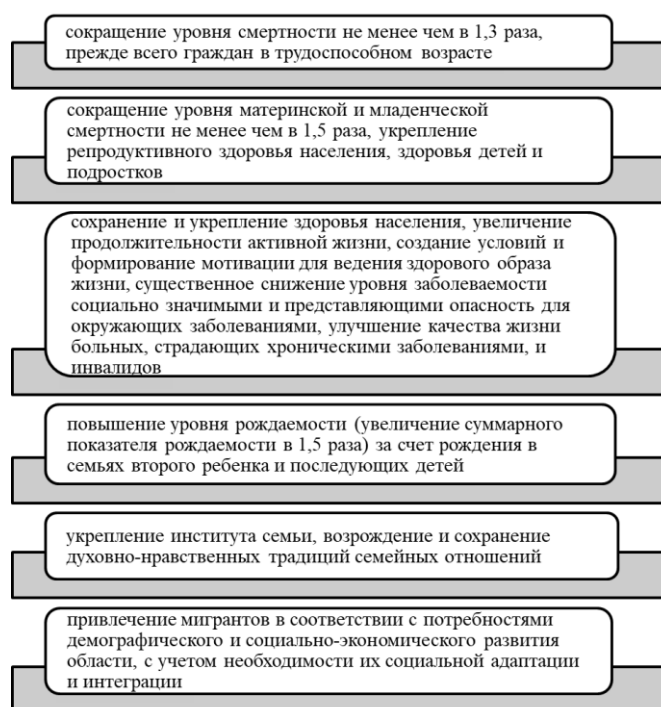


Рисунок 3. Основные задачи демографической политики Ростовской области.

По состоянию на 1 января 2022 года численность населения области составила 4 153 763 человека, что на 0,7% (27 723 человека) меньше, чем на 1 января 2021 года. На рисунке 4 представлен анализ тенденций основных демографических показателей [4].

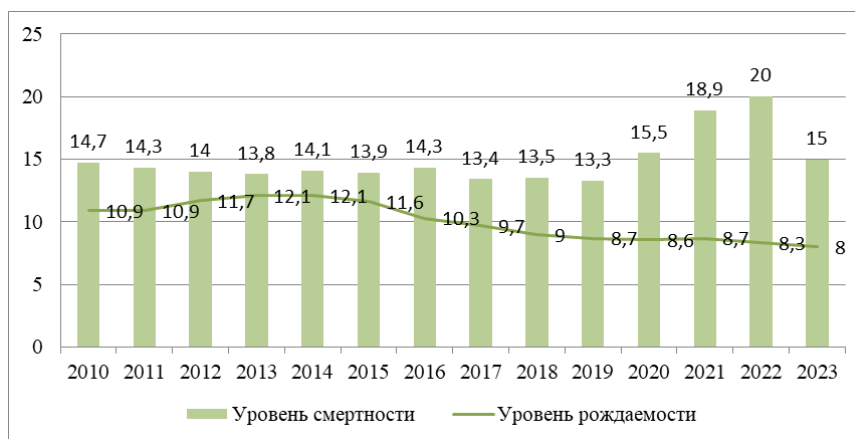


Рисунок 4. Анализ демографических показателей 2010–2023 гг.

Демографическая политика Ростовской области направлена на всестороннюю поддержку демографического развития региона. Она предполагает реализацию мер, направленных на повышение продолжительности жизни населения, снижение уровня смертности и увеличение рождаемости, а также на регулирование миграционных процессов.

При этом политика в области здравоохранения должна учитывать специфические условия Ростовской области и включать дополнительные меры, необходимые для решения актуальных демографических задач региона.

Концепция демографической политики Ростовской области, разработанная для реализации до 2025 года, отражает основные цели, задачи и принципы, заложенные в Концепции демографической политики Российской Федерации. Данная федеральная концепция утверждена Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 года №1351.

Кроме процессов естественного движения населения, значительным фактором, влияющим на изменение численности населения, является миграция (рис. 5.).

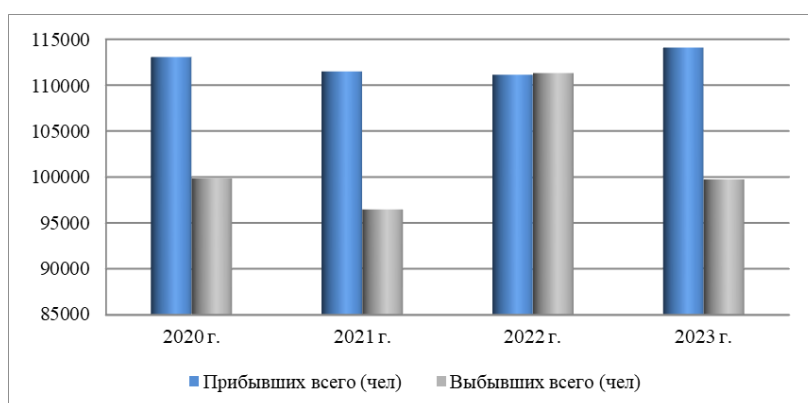


Рисунок 5. Миграция населения Ростовской области.

Как видно из диаграммы, в 2020 и 2021 годах в Ростовской области было значительно больше прибывших, чем выбывших, что говорит о миграционном приросте. В 2022 году показатели были примерно на одном уровне, но выбывших было немногим больше. Однако в 2023 году показатели стали близки к значениям 2020 года, а значит в Ростовской области наблюдается миграционный прирост.

Демографическая политика Ростовской области ставит своей целью повышение качества жизни населения путём увеличения продолжительности жизни, снижения смертности, стимулирования рождаемости, а также регулирования миграционных

процессов как внутри региона, так и за его пределами. Важным аспектом является укрепление здоровья населения, что позволит достичь благоприятных демографических показателей.

Ростовская область, располагая обширными природными ресурсами и высоким экономическим потенциалом, характеризуется значительным демографическим разнообразием. Формирование современной демографической структуры региона обусловлено воздействием как общероссийских политических и социально-экономических процессов, так и демографических тенденций, сложившихся в предшествующие периоды. Реализуемые в регионе меры экономической и социальной политики оказали существенное влияние на минимизацию негативных последствий демографического кризиса.

Как известно проблемы демографической политики существовали и будут существовать. Хотя и принимаются различного рода меры они требуют дальнейших усилий для улучшения ситуации в области. Среди таких проблем можно выделить следующие [8]:

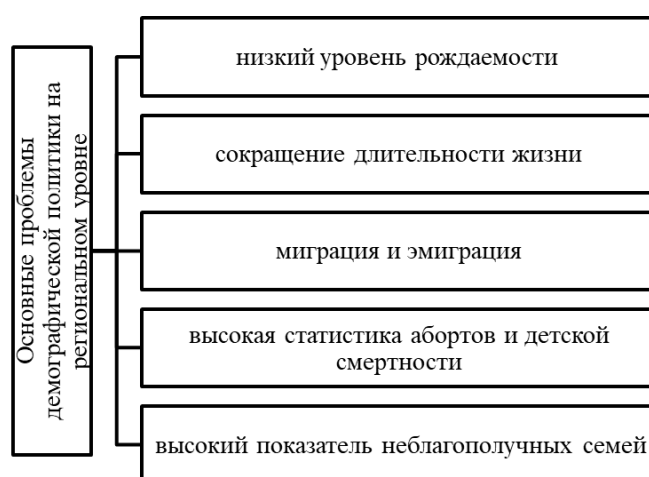


Рисунок 6. Основные проблемы демографической политики на региональном уровне.

1. Низкие показатели рождаемости в обществе обусловлены комплексом факторов. Помимо тенденции к уменьшению количества детей в семьях, на снижение рождаемости влияют экономические и социальные трудности. К числу актуальных социально-экономических проблем относятся финансовые трудности населения, дефицит доступного жилья, несоответствие уровня доходов части населения установленным нормам, недостаточная оплата труда, недостатки в сфере здравоохранения, ухудшение показателей репродуктивного здоровья граждан, трансформация традиционных ценностей семьи, рост числа разводов и увеличение количества абортв.

Кроме этого, демографы к числу причин снижения рождаемости отнесли экономическое положение населения, изменения нравственного комплекса общества по отношению к институту семьи, большой счет абортв, повышение занятости женщин в общественном производстве, а также миграционный отток населения.

2. Сокращение длительности жизни. Напряженная обстановка в различных слоях общества проявляется в уменьшении продолжительности жизни, в том числе из-за пандемии. Скорее всего, наблюдаемые тенденции связаны с экономическим состоянием граждан. Стремление граждан к

комфортной жизни зачастую приводит к отказу от ряда необходимых благ, в том числе качественного питания. Анализ потребительской корзины демонстрирует, что производители, желая увеличить прибыль, часто снижают качество продукции, что негативно сказывается на её характеристиках. Образ жизни людей является немаловажным показателем при анализе, который в свою очередь оказывает существенное влияние на здоровье. Граждане, живущие в городе, все реже и реже уделяют время для отдыха на природе. Вследствие чего, вдыхая вредные выбросы от автомобилей, ухудшается их здоровье и присутствует постоянная угроза жизни граждан. Тем не менее, прогнозы демографов предполагают увеличение средней продолжительности жизни жителей Ростовской области: до 78 лет - к 2024 году и до 80 лет и более - к 2030 году [7].

3. Миграция и эмиграция. В 2022 году в Ростовской области впервые за длительный период наблюдалась отрицательная миграционная динамика. Количество выбывших из региона жителей превысило число прибывших. Это явление усугубляет существующие демографические проблемы в регионе. Вероятно, данный тренд обусловлен двумя масштабными волнами эмиграции, охватившими Россию в 2022 году: первой – после начала специальной военной операции, и второй – после объявления частичной мобилизации [10].
4. Высокая статистика аборт и детской смертности. Несмотря на медленный процесс, выявлены способы борьбы с высоким уровнем абортов и детской смертностью. Наблюдается тенденция, что аборты чаще всего совершают женщины из социально уязвимых слоев населения, испытывающие финансовые трудности и семейные проблемы. В настоящее время реализуется ряд социальных программ, направленных на поддержку семей этой категории, однако их объем и охват недостаточны для обеспечения достойных условий жизни ребенка.
5. Высокий показатель неблагополучных семей. В 2023 году в Ростовской области число подростков без родительского присмотра выросло. Обнаружено 115 безнадзорных несовершеннолетних, которые постоянно проживают в регионе. Это на 6 человек больше, чем в 2022 году, как сообщается на сайте регионального правительства. К числу наиболее распространенных факторов, негативно влияющих на благополучие семейного уклада, относятся: злоупотребление алкоголем, явные и скрытые конфликты между родителями и другими членами семьи, приоритет материального обеспечения ребёнка над его воспитанием и духовным развитием [5].

Указанные факторы, как правило, взаимосвязаны и дополняют друг друга. В Ростовской области вопросы, касающиеся улучшения демографической обстановки, являются предметом постоянного и тщательного рассмотрения со стороны комиссии, занимающейся социально-демографическими вопросами [3].

Безусловно, Ростовская область может оказаться в демографической яме в ближайшие годы. Поэтому для того, чтобы повысить рождаемость можно предположить следующее (рис. 7.) [2]:

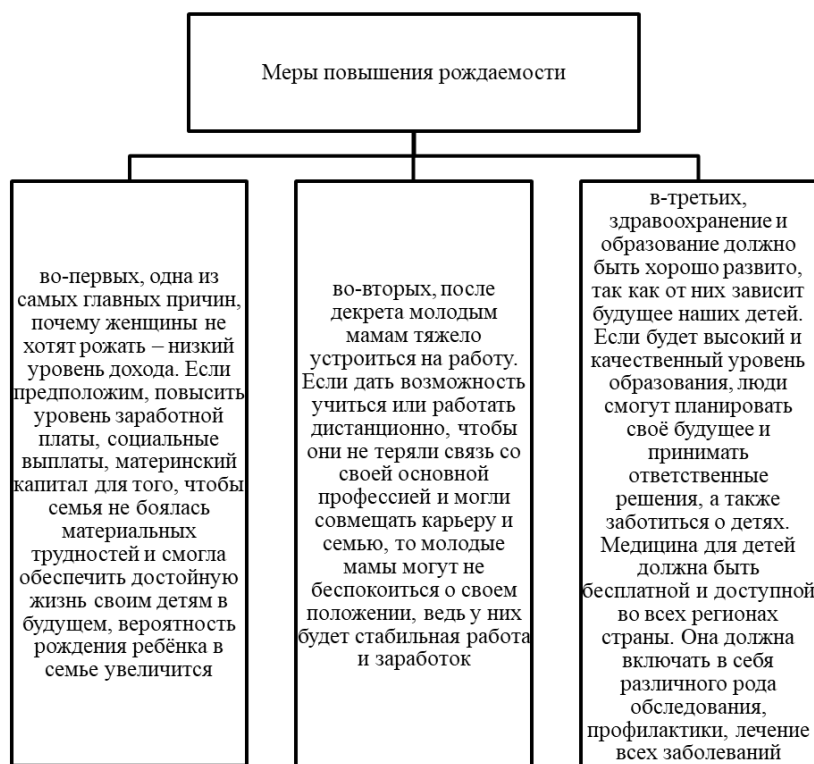


Рисунок 7. Меры повышения рождаемости.

В дополнение к вышеизложенному, необходимо продолжить работу по совершенствованию и повышению эффективности реализуемых мер, направленных на стимулирование роста рождаемости в регионе.

Это предполагает усиление государственной поддержки семей с детьми, в том числе через расширение спектра предоставляемой государством социальной помощи в период воспитания детей. Для достижения этой цели (рис. 8.) [1]:

совершенствовать систему предоставления пособий в связи с рождением и воспитанием детей

создать механизмы оказания дополнительной поддержки неполных семей с детьми и многодетных семей с низкими доходами, семей, принимающих на воспитание детей, оставшихся без попечения родителей, а также семей, имеющих детей-инвалидов

обеспечить потребность семей в услугах дошкольного образования на основе развития всех форм дошкольных образовательных организаций, повышения доступности и качества их услуг

создать в городах и сельской местности среду обитания, благоприятную для семей с детьми, включая установление соответствующих требований к градостроительным решениям, а также к социальной и транспортной инфраструктуре и др

Рисунок 8. Меры, направленных на повышение уровня рождаемости в регионе методом усиления государственной поддержки семей, имеющих детей.

Кроме того, необходимо разработать (рис. 9.):

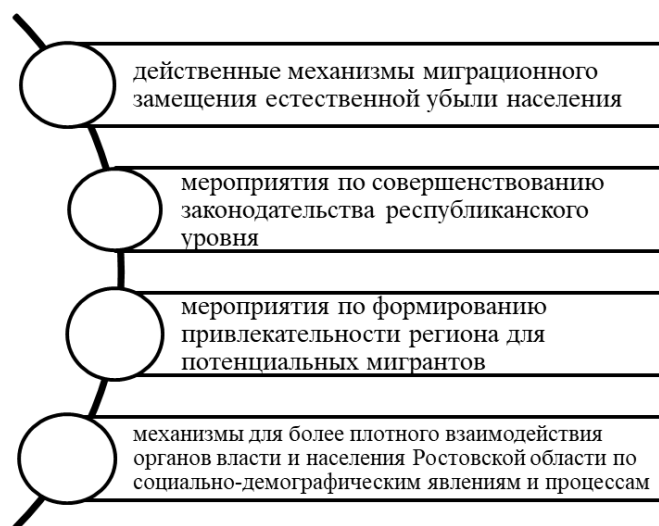


Рисунок 9. Необходимые разработки для решения демографических проблем в Ростовской области.

Важно подчеркнуть, что для повышения эффективности мероприятий, направленных на улучшение демографической ситуации, требуется комплексный подход. Он должен охватывать все уровни управления - федеральный, региональный и местный, предполагая тесное взаимодействие соответствующих органов [1].

Благополучие граждан является основополагающим принципом развития как государства в целом, так и его отдельных регионов. Правильная продуманная государственная политика, которая основана на глубоком анализе и исследовании демографических тенденций, позволит выработать новую, более эффективную демографическую политику.

1. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года".
2. Постановление Правительства Ростовской области от 26 июня 2023 № 467 «Об утверждении региональной программы Ростовской области «Повышение рождаемости на 2023 – 2025 годы».
3. Концепция демографической политики Ростовской области на период до 2025 года. // Официальный портал правительства Ростовской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.donland.ru/activity/1182/>.
4. Доклад «О состоянии и тенденциях демографического развития, положении семьи и молодежи в Ростовской области». // Официальный портал Правительства Ростовской области. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.donland.ru/result-report/1518/>.
5. Отчет о работе областной межведомственной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав по итогам 2023 года. // Официальный портал Ростовской области [Электронный ресурс] – URL: <https://www.donland.ru/result-report/2130/>.
6. Антонов А.И. Лекции по демографии / А.И. Антонов, В.А. Борисов. – М.: Академический Проект, Альма Матер, 2018. – С.592.
7. Башкортостан, Уфа, 22–23 марта 2019 года. Том Часть 2. – Уфа: Издательство "Мир Печати", 2019. – С. 150-153.
8. Жук В.А., Ложко В.В. Связь демографических процессов с социально-экономическим развитием регионов России и совершенствование демографической политики // Проблемы современной экономики. – 2011. – №3. – С.192-196.
9. Ледянкина, К. Ю. Демографическая политика как важный элемент социальной политики государства / К. Ю. Ледянкина // Вестник науки. – 2024. – Т. 4, № 6(75). – С. 951-955.
10. Насырова С.И. Мероприятия по управлению миграционными процессами в регионах России // Московский экономический журнал. – 2019. – №11.

Иванова А.Я.

Влияние культурных различий на бизнес-коммуникацию между Россией и Китаем

*Северо-восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова
(Россия, Якутск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-159

Аннотация

В статье рассматривается влияние культурных различий на бизнес-коммуникацию между Россией и Китаем. На основе моделей Г. Хофстеде и Р. Льюиса выявляются особенности деловых культур двух стран, обусловленные историческими, философско-религиозными и языковыми факторами. Анализируются потенциальные проблемные зоны российско-китайского бизнес-взаимодействия, связанные с несовпадением коммуникативных стилей, ценностных ориентаций и поведенческих паттернов. Предлагаются практические рекомендации по оптимизации межкультурного делового общения, включающие соблюдение статусных и церемониальных норм, ориентацию на долгосрочное партнерство, гибкость и эмпатию. Подчеркивается, что развитие межкультурной компетентности является залогом эффективного бизнес-сотрудничества России и Китая в условиях интенсификации двусторонних отношений.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, бизнес-коммуникация, культурные различия, Россия, Китай, деловая культура.

Abstract

The article examines the impact of cultural differences on business communication between Russia and China. Based on the models of G. Hofstede and R. Lewis, the peculiarities of the business cultures of the two countries are revealed, due to historical, philosophical, religious and linguistic factors. The potential problem areas of Russian-Chinese business interaction related to the discrepancy of communication styles, value orientations and behavioral patterns are analyzed. Practical recommendations for optimizing intercultural business communication are offered, including compliance with status and ceremonial norms, orientation towards long-term partnership, flexibility and empathy. It is emphasized that the development of intercultural competence is the key to effective business cooperation between Russia and China in the context of intensification of bilateral relations.

Keywords: intercultural communication, business communication, cultural differences, Russia, China, business culture.

Бизнес-коммуникация, будучи многогранным феноменом межсубъектного взаимодействия, реализующимся как на макро-, так и на микроуровне, преследует достижение определенных целей и характеризуется спецификой делового общения в рамках единого формата, предполагающего поликультурный диалог [5]. В условиях глобализации и интенсификации международного сотрудничества особую актуальность приобретает проблема культурных различий, оказывающих существенное влияние на эффективность бизнес-коммуникации между представителями разных стран [6]. Сегодня этот вопрос представляется особенно значимым в контексте активно развивающегося экономико-торгового взаимодействия между Россией и Китаем - двумя державами, чье партнерство в последние годы выходит на качественно новый уровень [3]. Ошибочно было бы полагать, что культурные различия выступают непреодолимым барьером в процессе межнационального делового общения. Скорее, речь идет об "инаковости" - философской категории, отражающей специфику восприятия и интерпретации реалий представителями разных культур, - отсутствие толерантности к которой, как подчеркивается в академических кругах, «может привести мир к необратимым последствиям» [1, с. 203].

Эта "инаковость", различность культурных ландшафтов явственно проявляется в сфере российско-китайского бизнес-взаимодействия, динамика которого за последние 15 лет демонстрирует серьезные изменения: если в 2007 году товарооборот между странами составлял 40 млрд долларов, то к 2021 году он достиг 140 млрд, а в 2023 году, после усиления давления западных стран на Россию и ее "Поворота на Восток", - уже 240 млрд (см. Рис. 1) [14]. В условиях столь стремительного роста экономических связей между Россией и Китаем все более актуальной становится задача выявления и учета культурно-специфических особенностей бизнес-коммуникации, способных повлиять на результативность деловых контактов [6; 9].



Рисунок 1. Динамика товарооборота между Россией и Китаем, млрд долл.

Феномен межкультурной бизнес-коммуникации, находясь на стыке культурологического и коммуникативного контекстов, представляет собой многогранное и многоаспектное явление, требующее цельного научного осмысления. Одним из наиболее значимых инструментов анализа межкультурных различий в бизнес-среде является модель культурных измерений голландского социолога Герта Хофстеде [11]. Сопоставление культурных профилей России и Китая по параметрам данной модели позволяет выявить ключевые зоны их сходства и различия, значимые для организации эффективной деловой коммуникации (табл. 1) [7].

Таблица 1

Сравнение культурных измерений России и Китая (на основе модели Г. Хофстеде).

Культурное измерение	Россия	Китай	Влияние на бизнес-коммуникацию
Дистанция власти	93	80	Высокая субординация, иерархичность, централизация власти
Индивидуализм/коллективизм	39	20	Приоритет групповых целей, ориентация на гармонию и консенсус
Маскулинность/фемининность	36	66	Акцент на результат у китайцев vs межличностные отношения у россиян
Избегание неопределенности	95	30	Стремление к стабильности и регламентам в России, гибкость и адаптивность в Китае
Долгосрочная ориентация	81	87	Расчет на перспективу, приоритет стратегии над тактикой
Потворство желаниям	20	24	Ценность самоограничения, приверженность нормам и традициям

Как видно из таблицы, Россия и Китай демонстрируют достаточно близкие показатели по параметрам дистанции власти, индивидуализма/коллективизма, долгосрочной ориентации и потворства желаниям. Это означает, что в деловом взаимодействии представителей двух стран будут проявляться сходные черты - иерархичность, субординация, ориентация на групповые цели и коллективные решения,

стратегическое мышление, самоограничение и уважение традиций. Например, и в России, и в Китае руководитель обладает значительным авторитетом и полномочиями, а подчиненные склонны действовать строго в соответствии с указаниями начальства, избегая личной инициативы. Принятие важных решений, как правило, требует согласования с вышестоящими инстанциями и учета мнений всех заинтересованных сторон. В то же время и российские, и китайские бизнесмены нацелены не столько на извлечение сиюминутной выгоды, сколько на выстраивание долгосрочных, устойчивых партнерских отношений, основанных на взаимном уважении и доверии.

Истоки этих сходных культурных паттернов следует искать в общем коллективистском и патерналистском наследии обеих стран. Россия и Китай на протяжении многих веков развивались как централизованные империи с сильной властной вертикалью и доминированием государства над личностью. Конфуцианская этика (儒家 - жуцзя), лежащая в основе китайского менталитета, постулирует незыблемость социальной иерархии, ценность гармонии (和谐 - хэсе) и поддержания "лица" (面子 - мянцзы). Схожие установки прослеживаются и в русской культурной традиции с ее идеалами соборности, державности и служения отечеству. Неслучайно многие западные бизнесмены, работающие в России и Китае, отмечают закрытость и иерархичность местных организаций, необходимость выстраивания доверительных отношений с влиятельными персонами [8; 10].

Существенные различия между двумя культурами наблюдаются по измерениям маскулинности/фемининности и особенно избегания неопределенности. Если китайская деловая культура характеризуется ярко выраженными "мужскими" ценностями (напористость, состязательность, нацеленность на результат любой ценой), то для российской в большей степени свойственна "женская" ориентация на межличностную гармонию, качество отношений, сотрудничество. Данное различие проявляется, в частности, в стиле ведения переговоров: китайцы занимают жесткую позицию, пытаются достигнуть наиболее хорошего результата для себя, используют адаптивно-взвешенные приемы, тогда как россияне более склонны к компромиссам и стремятся избежать прямой конфронтации, сохраняя дружественный настрой [Спешнев, 2011]. Что касается отношения к неопределенности, то здесь Россия и Китай находятся на противоположных полюсах. Российские бизнесмены испытывают острую потребность в четких правилах, детальном планировании, формализации отношений и договоренностей. Любые изменения и отклонения от намеченного курса вызывают у них серьезный стресс и дискомфорт. Китайцы же, напротив, спокойно воспринимают неоднозначность, неопределенность, готовы импровизировать, гибко адаптироваться к меняющейся ситуации. Это различие ярко иллюстрирует китайская поговорка "Переходить реку, нащупывая камни" (摸着石头过河 - мо чжэ ши тоу го хэ), отражающая осторожный, прагматический и адаптивный подход к решению проблем. Безусловно, даосская диалектика инь и ян (阴阳 - инь ян), подчеркивающая относительность и взаимодополняемость противоположностей, послужила основой для такого гибкого и прагматичного мировосприятия. В китайской ментальности нет места абстрактному теоретизированию и метафизическим спекуляциям - ценится все, что работает и приносит практическую пользу [2].

Важные методологические ориентиры для анализа российско-китайской бизнес-коммуникации дает также типология культур Ричарда Льюиса, основанная на доминирующем стиле коммуникации и особенностях мышления [12]. Сопоставление России и Китая в рамках данной модели представлено в Табл. 2.

Таблица 2

*Сравнительная характеристика российской и китайской деловых культур
(на основе типологии Р. Льюиса).*

<i>Критерий</i>	<i>Россия</i>	<i>Китай</i>
<i>Тип культуры</i>	<i>Полиактивный</i>	<i>Реактивный</i>
<i>Отношение ко времени</i>	<i>Полихронное</i>	<i>Полихронное</i>
<i>Коммуникативный стиль</i>	<i>Эмоциональный, многословный</i>	<i>Сдержанный, контекстуальный</i>
<i>Ведение переговоров</i>	<i>Торг, дебаты, убеждение</i>	<i>Уступки, компромисс, уход от конфликта</i>
<i>Принятие решений</i>	<i>Импульсивное, рискованное</i>	<i>Осторожное, взвешенное</i>
<i>Отношения с партнерами</i>	<i>Неформальные, дружеские</i>	<i>Формальные, иерархические</i>
<i>Работа в команде</i>	<i>Индивидуализм, соперничество</i>	<i>Гармония, взаимопомощь</i>

Как следует, российская деловая культура относится к полиактивному типу, отличающемуся подвижностью, общительностью, экспрессивностью, многозадачностью. Китайская же культура сочетает в себе черты реактивности (осторожность, сдержанность, ориентация на восприятие собеседника) и полиактивности (гибкость, адаптивность, идеологическая гибкость). Данные особенности проявляются в таких аспектах бизнес-коммуникации, как ведение переговоров, принятие решений, выстраивание отношений с партнерами. Так, россияне склонны говорить много, эмоционально и напористо отстаивать свои интересы, использовать риторические приемы и давление. Китайцы же предпочитают слушать, не перебивая, уходить от прямых споров и конфликтов, добиваться своего исподволь, через серию уступок и ответных шагов. Если русские зачастую говорят одно, а думают другое, то китайцы часто думают одно, а говорят совсем иное. Пословица 蜜腹剑 (коу ми фу цзянь - "на устах мед, а в животе меч") отражает эту особенность китайской коммуникации. Если россиянин в ходе переговоров может действовать спонтанно, принимать волонтаристские решения, то китаец никогда не поступится коллективными интересами и не станет рисковать отношениями ради сиюминутной выгоды. В командной работе российский стиль отличается индивидуализмом, внутренней конкуренцией, тогда как китайский предполагает неукоснительное следование групповым целям и приоритетам, взаимовыручку и поддержку.

Весьма показательным в плане различий национальных характеров является и сопоставление типичных образов российского и китайского бизнесмена. Первый - харизматичный, порывистый, не всегда последовательный, любящий риск и масштабные проекты, ориентированный на личный успех и самореализацию. Второй - прагматичный, дисциплинированный, терпеливый, умеющий выжидать и готовый довольствоваться малым, ставящий интересы организации выше собственных [4]. Подобные расхождения в ценностных установках и поведенческих моделях могут стать серьезным препятствием на пути развития российско-китайского делового сотрудничества, если их своевременно не осознавать и не учитывать. В качестве конкретного примера влияния культурных различий на бизнес-коммуникацию приведем ситуацию деловых переговоров. Если россияне предпочитают действовать без долгой подготовки, быстро переходя к сути вопроса, то китайцы уделяют большое внимание предварительному этапу - сбору информации о партнере, согласованию повестки, утверждению регламента. Сами переговоры также строятся по-разному: российская сторона стремится форсировать ход событий, оперирует эмоциональными аргументами, допускает повышение тона и ультимативные требования. Китайцы же всячески избегают ситуаций открытого столкновения позиций, стараются сохранять доброжелательный настрой, апеллируют к разуму и объективным обстоятельствам. Если российский участник переговоров может пойти на принципиальные уступки ради сохранения личных связей, то для китайца неприемлемы любые решения, идущие вразрез с корпоративными интересами [13]. Таким образом, успех российско-китайских деловых контактов во многом зависит от

способности сторон адаптировать привычные модели поведения с учетом межкультурной специфики.

Проецируя эти особенности на бизнес-реалии, можно прогнозировать следующие потенциальные сложности в российско-китайском деловом взаимодействии. Россияне могут восприниматься китайскими партнерами как чрезмерно напористые, многословные, несдержанные, пренебрегающие формальностями. В свою очередь китайцы рискуют производить на россиян впечатление излишне церемонных, уклончивых, заикливых на ритуале и правилах приличия. Преодоление этих стереотипов требует от обеих сторон умения подстраиваться под коммуникативный стиль визави, считывать вербальные и невербальные сигналы, проявлять культурную эмпатию.

Важно также учитывать, что, в отличие от ориентированных на сделку американцев и европейцев, и россияне, и китайцы в бизнесе делают акцент на выстраивание долгосрочных, доверительных отношений. Как отмечает Р. Гестеланд, в Китае "сначала друг, потом партнер" [9, с. 178], то есть прежде чем вступить в коммерческое взаимодействие, необходимо наладить прочные межличностные связи. Аналогичный принцип действует и в России, с ее персоналистским деловым этикетом.

Исходя из всего вышесказанного, можно сформулировать ряд практических рекомендаций для оптимизации российско-китайской бизнес-коммуникации:

Уделять повышенное внимание статусу, иерархии и церемониалу общения, особенно на начальном этапе переговоров.

Не форсировать развитие отношений, дать им время органично вызреть через неформальные контакты и совместный досуг.

Сочетать настойчивость в достижении цели с гибкостью и готовностью к компромиссам.

Внимательно слушать партнера, улавливать подтекст и контекст коммуникации.

Соблюдать принцип "сохранения лица" собеседника, избегать спонтанности и конфликтности в общении.

Четко обозначать ключевые договоренности, при этом закладывая резерв времени и ресурсов на случай форс-мажора.

Ориентироваться на выстраивание долгосрочного, взаимовыгодного сотрудничества, а не на единовременную прибыль.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что выявленные в ходе сравнительного анализа культурные различия между Россией и Китаем носят глубинный характер и проявляются практически во всех аспектах бизнес-коммуникации - от стратегий и тактик ведения переговоров до принципов организации командной работы и деловой этики. Игнорирование этих различий чревато коммуникативными сбоями, взаимным непониманием и конфликтами. В то же время осознание межкультурной специфики, уважение самобытности партнера и готовность к компромиссам способны стать залогом продуктивного и долгосрочного сотрудничества между российскими и китайскими предпринимателями. В условиях усиления "Поворота России на Восток" и расширения всестороннего партнерства наших стран такие качества, как межкультурная компетентность, эмпатия и гибкость мышления, приобретают особую ценность и востребованность.

1. Лопатик, Т. А. Межкультурная коммуникация в современном социуме: диалектика национального общечеловеческого / Т. А. Лопатик // Берегиня. 777. Сова: Общество. Политика. Экономика. – 2024. – № 1-2(60-61). – С. 201-205.
2. Малявин В.В. Китайский этос, или Дар покоя. - М.: АСТ, 2014. – 522 с.
3. Портяков В.Я. Российско-китайские отношения: современное состояние и перспективы развития // Китай в мировой и региональной политике. История и современность. - 2018. - Т. 23. - №. 23. - С. 51-72.
4. Спешнев Н.А. Китайцы: особенности национальной психологии. - СПб.: КАРО, 2011. – 330 с.

5. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация. - М.: Слово, 2000. – 261 с.
6. Adler N.J. International Dimensions of Organizational Behavior. - Boston: PWS-KENT Publishing Company, 1991.
7. Country Comparison tool [Электронный ресурс] // The Culture Factor. URL: <https://www.theculturefactor.com/country-comparison-tool?countries=china%2Crussia> (дата обращения: 08.11.2024)
8. Chen G.-M. Towards Transcultural Understanding: A Harmony Theory of Chinese Communication // Chinese Conflict Management and Resolution. - Westport: Ablex, 2002. - P. 3-19.
9. Gesteland R.R. Cross-Cultural Business Behavior: Marketing, Negotiating, Sourcing and Managing Across Cultures. - Copenhagen: Copenhagen Business School Press, 2002.
10. Elenkov D.S. Can American Management Concepts Work in Russia? A Cross-Cultural Comparative Study // California Management Review. - 1998. - Vol. 40, No. 4. - P. 133-156.
11. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. - Thousand Oaks: Sage Publications, 2001.
12. Lewis R.D. When Cultures Collide: Managing Successfully Across Cultures. - London: Nicholas Brealey Publishing, 2006.
13. Luo Y. Guanxi and Business. - Singapore: World Scientific, 2007.
14. Value of Russian trade in goods (export, import, and trade balance) with China from 2007 to 2021(in billion U.S. dollars) [Электронный ресурс] // Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/1003171/russia-value-of-trade-in-goods-with-china/> (дата обращения: 08.11.2024)

Иванова А.Я.

Межкультурная коммуникация и ее влияние на молодежь: Россия и Китай

*Северо-восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова
(Россия, Якутск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-160

Аннотация

В статье рассматривается влияние межкультурной коммуникации на молодежь России и Китая. Анализируются основополагающие каналы и форматы молодежного взаимодействия, среди которых автором выделяются образовательные обмены, общественные организации, культурные мероприятия. На основе статистических данных выявляется динамика академической мобильности между двумя странами. Характеризуются основные барьеры в межкультурном общении молодых россиян и китайцев, обусловленные языковыми, ценностными и поведенческими различиями, а также действием этнокультурных стереотипов. Отмечается тенденция к росту взаимной открытости и готовности к диалогу у нового поколения. Предлагаются рекомендации по оптимизации инфраструктуры и содержания российско-китайской молодежной коммуникации. Подчеркивается значимость дальнейшего научного осмысления данной проблематики для развития стратегического партнерства двух стран.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, молодежь, Россия, Китай, образовательные обмены, культурные различия, стереотипы, диалог.

Abstract

The article examines the influence of intercultural communication on the youth of Russia and China. The fundamental channels and formats of youth interaction are analyzed, among which the author highlights educational exchanges, public organizations, and cultural events. Based on statistical data, the dynamics of academic mobility between the two countries is revealed. The main barriers in intercultural communication between young Russians and Chinese are characterized, due to linguistic, value and behavioral differences, as well as the effect of ethnocultural stereotypes. There is a tendency towards an increase in mutual openness and readiness for dialogue among the new generation. Recommendations on optimizing the infrastructure and content of Russian-Chinese youth communication are offered. The importance of further scientific understanding of this issue for the development of strategic partnership between the two countries is emphasized.

Keywords: intercultural communication, youth, Russia, China, educational exchanges, cultural differences, stereotypes, dialogue.

Межкультурная коммуникация, представляя собой многогранный феномен взаимодействия различных культурных систем, выступает одним из ключевых факторов развития современного общества в условиях глобализации и интенсификации международных контактов. Являясь по своей сути диалогическим процессом, межкультурная коммуникация предполагает не только обмен информацией, но и взаимопроникновение, обогащение культур-коммуникантов, даже если они отстоят друг от друга в плане исторического генезиса, ценностных доминант и семиотических кодов [2]. Именно в точках пересечения различных культурных пространств, в зонах их конвергенции и интерференции рождаются новые смыслы, идеи и формы, двигающие вперед человеческую цивилизацию.

Межкультурная коммуникация, пронизывая собой все сферы жизни социума, не ограничивается лишь областными, институциональными аспектами, такими как наука, экономика, политика или искусство. Она охватывает и демографические срезы, различные возрастные страты, оказывая на них дифференцированное влияние. В этом контексте особый интерес представляет молодежь как наиболее динамичная, восприимчивая к инновациям и открытая будущему социальная группа. Именно подрастающее поколение выступает своего рода "проводником" и "катализатором" межкультурных процессов, определяя траектории и горизонты грядущего междивизиационного диалога.

Проблема межкультурной коммуникации и ее влияния на молодежь приобретает особую актуальность и значимость в свете активизировавшегося в последние годы взаимодействия между Россией и Китаем. Две великие державы, два полюса Евразии, принадлежащие к разным культурным типам – западному и восточному, христианскому и конфуцианскому, индивидуалистскому и коллективистскому, – сегодня переживают сдвиг в своих отношениях. Беспрецедентная интенсификация политических, экономических, научных и гуманитарных связей, символическим воплощением которой стал "Поворот России на Восток", ставит на повестку дня вопрос о социокультурных эффектах и последствиях этого процесса, в первую очередь – для нового поколения россиян и китайцев.

Российско-китайская межкультурная коммуникация, имеющая давнюю и богатую историю, в современных условиях обретает качественно новое звучание и наполнение. Если в прошлом она осмыслялась преимущественно в идеологических категориях "интернационализма", "дружбы народов", "социалистического содружества", понятных и близких старшему поколению, то ныне на первый план выходят прагматические соображения национальных интересов, геополитической субъектности, цивилизационной идентичности. Молодым россиянам и китайцам, свободным от груза идеологических клише и стереотипов, предстоит выработать новый язык и формат межкультурного диалога, отвечающий реалиям XXI века.

Межкультурный диалог российской и китайской молодежи реализуется сегодня на самых разных уровнях и в самых разнообразных форматах. Он охватывает как институционально оформленные площадки и мероприятия, так и неформальные практики повседневного взаимодействия. Рассмотрим подробнее наиболее значимые из них.

Важнейшим каналом межкультурной коммуникации выступает образовательное сотрудничество двух стран. По данным ЮНЕСКО, Россия и Китай входят в топ-5 стран по количеству иностранных студентов. В Китае за последние 5 лет количество иностранных обучающихся увеличилось с 157 тыс. до 210 тыс. человек, в то время как в России этот показатель, несколько превышая китайский ввиду большей открытости страны к международному сотрудничеству, вырос с 250 тыс. до 340 тыс. человек (рис. 1) [7]. При этом максимальное значение в Китае было достигнуто в 2020 году и составило

225 тыс. студентов, после чего наблюдается некоторое снижение. Россия же показывает устойчивый рост на протяжении всего рассматриваемого периода.



Рисунок 1. Динамика численности иностранных студентов в России и Китае (2017-2022 гг.).

В свою очередь, согласно статистическим данным, на момент 2022 года в российских вузах обучалось около 39 тысяч китайских граждан, а в Китае получали образование порядка 20 тысяч россиян [8] (рис. 2). Таким образом, студенты из Китая составляют 11,5% от общего числа иностранных студентов в России, что несколько ниже, чем количество студентов из Казахстана (62,358) и сравнимо с количеством студентов из Узбекистана (39,939); а российские студенты - 9,5% от общего количества иностранных учащихся в Китае.

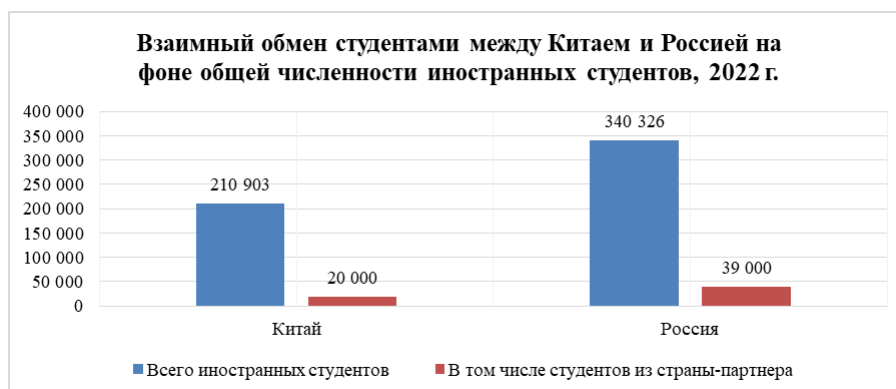


Рисунок 2. Взаимный обмен студентами между Китаем и Россией на фоне общей численности иностранных студентов, 2022 г.

Эти цифры ежегодно растут, свидетельствуя о высокой востребованности образовательных обменов у молодежи. Погружаясь в иноязычную и инокультурную среду, молодые люди получают уникальную возможность не только повысить свою профессиональную квалификацию, но и обрести бесценный опыт кросс-культурной коммуникации, научиться мыслить и действовать в глобальном контексте. Немаловажную роль играет и опыт совместного проживания в общежитиях, позволяющий лучше узнать бытовую культуру и психологию сверстников из другой страны. Наряду с программами академического обмена, активно развиваются совместные научные исследования (особенно в области естественных и технических наук), летние школы и языковые курсы. Все это способствует расширению межкультурных контактов молодежи, формированию у нее исследовательских и коммуникативных компетенций.

Другим значимым треком молодежной кросс-культурной коммуникации является взаимодействие в рамках общественных организаций и объединений. Пожалуйс

центральную роль здесь играют Российский союз молодежи (РСМ) и Всекитайская федерация молодежи (ВКФМ), между которыми еще в 2007 году было подписано соглашение о сотрудничестве. В рамках этого соглашения регулярно проводятся российско-китайские молодежные форумы, фестивали, лагеря, волонтерские проекты, которые для наглядности были отображены в таблице ниже (табл. 1).

Таблица 1
Мероприятия по межкультурной коммуникации молодежи России и Китая (2018-2024).

<i>Название</i>	<i>Год</i>	<i>Описание</i>
<i>Программа взаимных обменов молодыми лидерами</i>	<i>2018-2019</i>	<i>Программа, в рамках которой молодые лидеры из России и Китая обменивались опытом в области политики, экономики и культуры через совместные проекты.</i>
<i>Российско-китайский форум молодых журналистов</i>	<i>2019</i>	<i>Платформа для обмена опытом между молодыми журналистами двух стран, обсуждение актуальных вопросов медиа и культуры.</i>
<i>Российско-китайский конгресс молодых предпринимателей</i>	<i>2019</i>	<i>Конгресс, где молодые предприниматели обсуждали возможности для бизнеса и стартапов в двух странах, делились опытом и налаживали контакты.</i>
<i>Международная молодежная акция "Поезд дружбы"</i>	<i>2021</i>	<i>Культурное и образовательное мероприятие, направленное на расширение контактов между молодежью России и Китая. Участники обменивались опытом и культурой в ходе поездки по различным городам.</i>
<i>Круглый стол молодых предпринимателей на Российско-Китайском ЭКСПО</i>	<i>2021</i>	<i>Установление деловых контактов и обсуждение инвестиционного сотрудничества между молодыми предпринимателями двух стран.</i>
<i>Конференция "Китайская культура в России"</i>	<i>2022</i>	<i>Мероприятие, посвященное популяризации китайской культуры в России, включая выставки, мастер-классы и лекции.</i>
<i>VI международная научно-практическая конференция "Российско-китайское сотрудничество на пути к глобальному устойчивому развитию"</i>	<i>2022</i>	<i>Конференция в Новосибирске, нацеленная на сотрудничество в области образования и науки между Россией и Китаем, обсуждающая актуальные вопросы взаимного взаимодействия.</i>
<i>Фестиваль "Студенческая весна стран БРИКС"</i>	<i>2022</i>	<i>Крупнейший молодежный фестиваль, где студенты из стран БРИКС представляют свои культурные достижения через искусство, музыку и танцы.</i>
<i>Летний молодежный лагерь "Дружба"</i>	<i>2023</i>	<i>Лагерь для молодежи из России и Китая, направленный на развитие дружеских отношений и культурного обмена через спортивные мероприятия и творческие мастерские.</i>
<i>Российско-китайский международный образовательный форум</i>	<i>2023</i>	<i>Форум, посвященный сотрудничеству в области образования, обсуждению новых форм академического обмена и дистанционного обучения между российскими и китайскими вузами.</i>
<i>VIII Российско-Китайское ЭКСПО</i>	<i>17-21 мая 2024</i>	<i>Включает круглый стол молодых предпринимателей, выставку постеров "Визуальный мост между Россией и Китаем", направленную на культурный обмен.</i>
<i>Годы культуры России и Китая</i>	<i>2024-2025</i>	<i>Запланировано более 230 мероприятий в различных городах, включая театральные гастроли, выставки и культурные форумы.</i>

Все вышперечисленное создает насыщенную коммуникативную среду, в которой молодые россияне и китайцы имеют возможность не просто получать новые знания, но и обмениваться культурным опытом, преодолевать этнокультурные стереотипы, выстраивать продуктивный диалог.

Вместе с тем практика межкультурного общения российских и китайских студентов нередко сопряжена с определенными сложностями и барьерами. Это обусловлено целым комплексом лингвистических, культурно-психологических, ценностных различий между представителями двух народов (см. Табл. 1).

Таблица 2

Основные лингвокультурные различия между русскими и китайцами.

<i>Параметр</i>	<i>Русские</i>	<i>Китайцы</i>
<i>Языковая семья</i>	<i>Индоевропейская</i>	<i>Сино-тибетская</i>
<i>Письменность</i>	<i>Алфавит</i>	<i>Иероглифика</i>
<i>Коммуникативный стиль</i>	<i>Прямой, эксплицитный</i>	<i>Непрямой, имплицитный</i>
<i>Отношение к контексту</i>	<i>Низкоконтекстность</i>	<i>Высококонтекстность</i>
<i>Ценностные ориентации</i>	<i>Индивидуализм, равноправие</i>	<i>Коллективизм, иерархичность</i>

Как явствует, русский и китайский языки относятся к разным языковым семьям и типам письменности, что создает объективные трудности для их взаимного освоения. Не меньшим препятствием становятся различия в коммуникативных конвенциях и паттернах поведения. Если русские склонны к прямоте, открытому выражению мыслей и чувств, то для китайцев более характерна непрямая, завуалированная манера общения с акцентом на подтекст и контекст [5]. Расхождения наблюдаются и в ценностных приоритетах: для русской культуры свойственны индивидуализм, эгалитарность, тогда как китайская традиция делает упор на коллективную идентичность и социальную иерархию [6]. Все эти несовпадения могут приводить к коммуникативным сбоям, недопониманию, конфликтным ситуациям в процессе межкультурного общения молодых россиян и китайцев.

Важным фактором, опосредующим характер межкультурной коммуникации молодежи двух стран, являются этнокультурные стереотипы и установки. Как показывают исследования, в массовом сознании россиян сложился достаточно противоречивый образ Китая и китайцев. С одной стороны, преобладают позитивные ассоциации, связанные с древней китайской цивилизацией, культурными достижениями, экономическим прогрессом современного Китая. С другой стороны, нередко встречаются негативные стереотипы, рисующие китайцев как хитрых, коварных, агрессивных, отсталых [1]. В свою очередь, в китайском обществе иногда встречаются представления о русских как о людях простодушных, неорганизованных, склонных к лени [4]. Эти стереотипы, унаследованные от прошлого и подпитываемые недостатком объективной информации, могут серьезно осложнять межкультурный диалог, вызывать предубежденность и отторжение.

Вместе с тем современные молодые россияне и китайцы демонстрируют растущую открытость друг другу, готовность к преодолению стереотипных представлений и построению партнерских отношений. Этому способствуют как позитивные сдвиги в двустороннем политическом взаимодействии, так и общие тренды глобализации, размывающие культурные границы и стимулирующие межкультурные контакты. Немаловажную роль играет и цифровизация коммуникативного пространства: благодаря социальным сетям, мессенджерам, онлайн-платформам молодежь получает беспрецедентные возможности для знакомства с иными культурами, обмена мнениями и впечатлениями, совместного творчества.

Преодоление ранее названных барьеров и полноценная реализация потенциала российско-китайского молодежного сотрудничества требуют системных усилий на разных уровнях - от модернизации институциональной инфраструктуры межкультурного диалога до развития индивидуальной межкультурной компетентности студентов. Необходимы согласованные шаги в сфере образования, науки, культуры, массовых коммуникаций, нацеленные на создание благоприятной среды для межкультурных контактов молодежи, популяризацию объективных и глубоких знаний о культуре страны-партнера, воспитание культуры диалога и взаимопонимания. Важнейшим условием эффективности этой работы является ее обоюдный, встречный характер. Только в совместном поиске взаимоприемлемых решений, в атмосфере доверия и сопричастности российская и китайская молодежь сможет преодолеть барьеры непонимания, обрести надежную основу для долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества. От успеха этих усилий во многом зависит будущее российско-китайских отношений, их способность выйти на качественно новый уровень стратегического партнерства в интересах устойчивого развития и процветания наших стран.

В заключение подчеркнем, что выводы и рекомендации, сформулированные в данной статье, не претендуют на исчерпывающий характер. Феномен межкультурной коммуникации молодежи России и Китая нуждается в дальнейшем углубленном изучении на основе расширения эмпирической базы, применения инновационных исследовательских методик, сравнительного анализа в общемировом контексте. Перспективные направления научного поиска связаны с изучением этнопсихологических, гендерных, профессиональных аспектов российско-китайского молодежного диалога, выявлением роли виртуальных коммуникаций в сближении молодежи двух стран, осмыслением межпоколенческой динамики восприятия культуры друг друга.

1. Гридунова, М. В. Влияние стереотипов о невербальной коммуникации на межкультурное взаимодействие представителей России и Китая / М. В. Гридунова // *Личность в межкультурном пространстве: Сборник студенческих работ VII Международной научно-практической конференции*, Москва, 15–16 ноября 2012 года / Под общей редакцией А.Г. Коваленко. – Москва: Российский университет дружбы народов, 2012. – С. 51-56.
2. Пашукова, Т. И. Диалог в межкультурной коммуникации и межличностном общении / Т. И. Пашукова // *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки*. – 2018. – № 4(808). – С. 196-207. – EDN YUNBDF.
3. Садохин А.П. Введение в теорию межкультурной коммуникации: учебное пособие / А.П. Садохин. — М.: КИОРУС, 2014. — 254 с. — (Бакалавриат).
4. Чжан, Ж. роль стереотипов в межкультурной коммуникации Китая и России / Ж. Чжан, А. Ван // *Этносы - языки - культуры - межкультурная коммуникация: Сборник исследовательских работ магистрантов, студентов по материалам студенческого коллоквиума «Этносы - языки - культуры - межкультурная коммуникация», посвященного 55-летию юбилею РУДН*, Москва, 28 февраля 2015 года / Под общей редакцией В.А. Цыпка. – Москва: Российский университет дружбы народов, 2015. – С. 108-111.
5. Hofstede G. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. - Thousand Oaks: Sage Publications, 2001.
6. Хамадова А. А., Курилова К. А. О национально-культурной специфике речевого и неречевого поведения китайцев // *Известия Восточного института*. 1994. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-natsionalno-kulturnoy-spetsifike-rechevogo-i-nerechevogo-povedeniya-kitaytsev> (дата обращения: 08.11.2024).
7. Other policy relevant indicators: Inbound internationally mobile students by continent of origin [Электронный ресурс] // UNESCO. URL: <https://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=3807> (дата обращения: 14.11.2024)
8. Project Atlas Infographic 2022 [Электронный ресурс] // Project Atlas. URL: https://www.iie.org/wp-content/uploads/2023/03/Project-Atlas_Infographic_2022.pdf (дата обращения: 14.11.2024)

Клухин Н.А.

Правовое регулирование социальной защиты государственных и муниципальных служащих в РФ: основные направления и меры

Средне-Волжский институт

(ф) Всероссийский государственный университет юстиции

(Россия, Саранск)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-161

Аннотация

В данной статье рассматривается система правового регулирования социальной защиты сотрудников государственного и муниципального секторов в Российской Федерации. Автор анализирует основные законодательные акты, определяющие права и гарантии служащих, включая вопросы обеспечения социальных выплат, пенсионного обеспечения, медицинского страхования и предоставление различных льгот и компенсаций.

Ключевые слова: правовое регулирование, социальная защита, государственные служащие, муниципальные служащие, социальное обеспечение.

Abstract

This article examines the system of legal regulation of social protection of employees of the state and municipal sectors in the Russian Federation. The author analyzes the main legislative acts defining the rights and guarantees of employees, including issues of ensuring social benefits, pensions, medical insurance and the provision of various benefits and compensations.

Keywords: legal regulation, social protection, civil servants, municipal employees, social security.

Государственные и муниципальные служащие в Российской Федерации – это ключевые исполнители в системе общественного управления, занимающие ответственные посты в государственных структурах на различных уровнях [7, с. 49]. Эти лица, являющиеся гражданами РФ, посредством акта о назначении и служебного контракта занимают установленные должности и обеспечивают ход выполнения намеченных государственных программ и инициатив.

Деятельность данных служащих находится в рамках установленного законодательства и порядков, при этом их труд материально поддерживается за счет средств, выделенных из различных уровней бюджета: федерального, территориального. Эта финансовая поддержка отражает значимость роли, которую служащие играют в поддержании функционирования государства и местного самоуправления, обеспечивая представительство интересов граждан и исполнение обязательств перед обществом в целом.

Таким образом, государственные и муниципальные служащие выполняют центральные профессиональные обязанности через реализацию важных функций и задач, что делает их неотъемлемой частью структуры общественного администрирования Российской Федерации.

Персонал государственной и муниципальной службы Российской Федерации осуществляет свою деятельность в условиях, требующих высокого уровня ответственности и управленческой компетентности из-за значимости решаемых ими задач [8, с. 202]. Обязанности, возложенные на государственных и муниципальных служащих, часто сопряжены с сильными нервно-психологическими нагрузками. Защита их прав и интересов осуществляется благодаря разветвлённой системе социальных гарантий и мер поддержки, охватывающей широкий спектр факторов от экономических и социальных до духовно-идеологических и демографических составляющих.

Экономическая поддержка государственных и муниципальных служащих является фундаментальным элементом их социальной защиты, ее целью является не только обеспечение достойного уровня жизни самого работника, но и стимулирование эффективного использования и мобилизации общественных ресурсов в целях защиты его прав и благополучия. Эффективность такой экономической поддержки в российском контексте и в контексте других стран зависит от множества факторов, включая уровень культурного развития, национальные особенности, климатические условия и исторически накопленные традиции.

Нормативное регулирование работы муниципальных служащих в стране определяется Федеральным законом № 25-ФЗ от 2 марта 2007 года «О муниципальной службе в Российской Федерации» [5]. Закон устанавливает юридические рамки для статуса служащих, их основных прав и обязательств, а также уровня их социальной защищенности, включая пенсионное обеспечение и страхование. Отмечается значение создания достойных условий труда для служащих, что гарантированно соответствующими муниципальными нормативными актами. Эти условия играют существенную роль в определении качества и результативности труда муниципальных служащих.

Конституция РФ утверждает право каждого человека, в том числе работников на государственной и муниципальной службе, на основополагающие социальные гарантии [1]. Эти гарантии предусмотрены для защиты граждан в разнообразных сценариях жизни, включая такие значимые моменты, как выход на пенсию, возникновение инвалидности, случаи болезни, смерть кормильца или необходимость заботы о детях. Они являются основой для формирования законодательных актов и политик, обеспечивающих социальную поддержку и стабильность в жизни граждан.

Пенсионное обеспечение является ключевым элементом соцзащиты госслужащих РФ, основанное на законах, учитывающих особенности различных видов государственной службы. Закон от 12.02.1993 № 4468-1 подробно определяет условия пенсионного обеспечения для военнослужащих и работников силовых структур, включая Госпротивопожарную службу и другие службы, позволяя им выходить на пенсию досрочно после 20 лет работы.

В отношении сотрудников госпротивопожарной службы этот же закон задает критерии выхода на пенсию, включая возраст увольнения, состояние здоровья и проводимые в службе реорганизации. Пенсия предоставляется при достижении 45 лет и наличии 25 лет общего стажа работы, из которых не менее 12,5 лет в системе Госпротивопожарной службы или аналогичных государственных организациях [3].

Принципы начисления пенсий лицам, прослужившим определённый срок в государственных структурах, урегулированы статьёй 14 соответствующего Закона Российской Федерации. Согласно документу, после 20 лет работы на государственной службе, работник получает право на пенсию, размер которой составляет 50% от его денежного обеспечения. В денежное содержание включены такие составляющие, как оклад, выплаты по специальному званию, ежемесячные и процентные надбавки. Кроме того, за каждый дополнительный год службы сверх установленного двадцатилетнего срока предусмотрена доплата в размере 3%. Однако закон ограничивает максимальный размер выплат 85% от общей суммы денежного содержания.

Если служащий обладает общим трудовым стажем 25 лет и более, из которых не менее 12,5 лет составляют государственная служба, его пенсия также рассчитывается как 50% от денежного содержания. При этом, доплата за каждый год сверх 25 лет составляет уже 1%. Указанные условия применяются ко всем категориям службы, которые перечислены в законе.

Закон включает специальные положения, касающиеся учета стажа работы для определенных категорий государственных служащих, что отражено в статье 18. Период обучения до назначения на должность, при условии, что его продолжительность не более пяти лет, может быть засчитан в служебный стаж, где год учебы приравнивается к шести месяцам службы. Это правило применимо к ограниченному кругу лиц, включающему офицеров, членов руководящего состава МВД, работников Госпротивопожарной службы, органов по контролю за наркотиками, сотрудников национальной гвардии и руководство сферы принудительного исполнения в Российской Федерации.

Существует отличия между универсальными методами подсчета служебного стажа и теми, что предназначены для конкретных категорий служащих, о чем ясно свидетельствует более жёсткая регламентация условий работы для отдельных групп. Такие различия в подходах к определению стажа подчеркивают уникальность и особые условия разных сфер государственной службы и неизбежно влекут за собой вариации в системе социальной защиты сотрудников этих сфер.

Обратить внимание также необходимо на обязательные аспекты социального страхования для госслужащих, что регулируется Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», принятым 24 июля 2004 года [4]. В рамках этого закона предусмотрено, что госслужащим гарантируются такие виды страхования, как:

- Медицинское страхование, охватывающее не только самого работника, но и его семью. Это страхование также продолжает действовать даже после того, как сотрудник выходит на пенсию по достижению выслуги лет.
- Обязательное государственное социальное страхование, которое защищает государственных служащих на случай болезни или потери трудоспособности, что особенно важно во время исполнения должностных обязанностей. Дополнительно, такое страхование гарантирует сохранение льгот и денежного обеспечения служащего в ситуациях временной нетрудоспособности, включая периоды, когда сотрудник проходит необходимые медицинские обследования в специализированных учреждениях.

Таким образом, государство создает систему мер, направленных на защиту своих работников в случае различного рода непредвиденных ситуаций, что способствует их социальной безопасности и стабильности.

Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» определяет особенности страхования для военнослужащих [3]. Согласно нему, они покрываются государственным личным страхованием, финансирование которого идёт из федерального бюджета, что защищает их от рисков, связанных с службой. Они также имеют право на возмещение материальных убытков, понесённых во время исполнения воинских обязанностей. Кроме того, закон оговаривает выплаты компенсаций за моральный вред и убытки, нанесённые государственными органами или органами местного самоуправления, а также устанавливает меры по обеспечению защиты лиц, пострадавших от испытания ядерного оружия или проживания на радиоактивно загрязнённых территориях.

В Российской Федерации государственным и муниципальным служащим предоставляются разнообразные виды социальной поддержки, которые закреплены законодательно. Эти меры включают денежные пособия для компенсации потери дохода или для удовлетворения других нужд: пособие по беременности и родам; пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет; пособие при временной нетрудоспособности; оплата санаторно-курортного лечения для служащего и его семьи; возмещение расходов на командировки; компенсация при служебном переезде для работника и его семьи.

Кроме того, предусмотрено обеспечение жильем для госслужащих, переехавших в другую местность по службе, что способствует их мобильности и эффективной работе на благо государства.

Региональное законодательство России активно дополняет федеральные нормы в сфере соцзащиты служащих, предоставляя дополнительные гарантии в зависимости от специфики региона. Примером является Закон Республики Мордовия от 28 марта 2016 года № 16-З «О жилищных гарантиях лицам, замещающим государственные должности Республики Мордовия, и государственным гражданским служащим Республики Мордовия» [6], который расширяет жилищные гарантии для местных госслужащих через предоставление служебного жилья или субсидий. Это позволяет более точно реагировать на местные потребности, повышать мотивацию сотрудников и делать госслужбу привлекательнее.

Подводя итог, можно отметить, что система правового регулирования социальной защиты служащих государственных и муниципальных структур РФ зиждется на целом ряде мер, цель которых — создание достойного рабочего и жизненного пространства для работников данных категорий. Включая такие элементы как социальные гарантии, пенсионное обеспечение, медицинское страхование, льготы и компенсации, эта система требует регулярного пересмотра и усовершенствования, чтобы отвечать текущим

потребностям служащих и отражать динамику социально-экономических условий. При правильном подходе к этому процессу, возможно достижение повышенной мотивации и улучшения профессиональной деятельности государственных служащих, что, в свою очередь, укрепляет эффективность государственного аппарата и способствует росту его авторитета среди населения.

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей : Закон РФ от 12.02.1993 № 4468-I // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.11.2024).
3. О статусе военнослужащих : Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 26.02.2024) // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.11.2024).
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27/07/2004 № 79-ФЗ // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.11.2024).
5. О муниципальной службе в Российской Федерации : Федеральный закон от 2.03.2007 № 25-ФЗ // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.11.2024).
6. О жилищных гарантиях лицам, замещающим государственные должности Республики Мордовия, и государственным гражданским служащим Республики Мордовия : Закон Республики Мордовия от 28.03.2016 № 16-3 // Известия Мордовии. 2016. 29 марта.
7. Ананьев М. В. Проблемы, решения и особенности социальной защиты государственных служащих // Школа Науки. 2021. № 6 (43). С. 48-52.
8. Арсамерзоева С. Ш. Социальная защита государственных служащих в Российской Федерации // Инновации. Наука. Образование. 2023. № 78. С. 201-210.

Клухин Н.А.

Роль и место службы занятости в системе обеспечения права на труд

Средне-Волжский институт

(ф) Всероссийский государственный университет юстиции

(Россия, Саранск)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-162

Аннотация

Статья анализирует полномочия и методы работы данных организаций, их взаимодействие с законодательством Российской Федерации, а также описывает их влияние на процесс трудоустройства граждан, профессиональное обучение и повышение квалификации, поддержку самозанятости и предпринимательства. Также рассматривается их роль в социальной поддержке безработных и анализе рынка труда. Основная цель статьи – подчеркнуть важность служб занятости как институтов, способствующих гарантированию права на труд и посредством этого положительно влияющих на экономическое состояние и социальную стабильность в стране.

Ключевые слова: труд, трудоустройство, защита населения, безработица, самозанятость.

Abstract

The article analyzes the powers and working methods of these organizations, their interaction with the legislation of the Russian Federation, and also describes their impact on the process of employment of citizens, vocational training and advanced training, support for self-employment and entrepreneurship. Their role in the social support of the unemployed and the analysis of the labor market is also considered. The main purpose of the article is to emphasize

the importance of employment services as institutions that contribute to guaranteeing the right to work and thereby positively affect the economic condition and social stability in the country.

Keywords: labor, employment, protection of the population, unemployment, self-employment.

Конституция Российской Федерации представляет собой главный документ, определяющий и утверждающий трудовые права граждан [1]. Этот фундаментальный закон был утвержден в 1993 году и создал более продуманную систему для защиты прав человека в контексте труда в соответствии с условиями формирующейся рыночной экономики страны. Права граждан в трудовой сфере представляют собой один из ключевых элементов социально-экономической политики, и именно Конституция в своей 37-й статье даёт подробное описание этих прав.

С переходом к маркетинговым отношениям и появлением более многочисленного класса малого и среднего бизнеса возникла острая необходимость в надёжной защите прав и интересов работающих граждан [3, с. 104]. В то время как большая часть трудовых отношений перешла под управление личных договорённостей сторон, что поспособствовало усилению свободы труда, существенно возросла потребность в выработке новых механизмов защиты трудовых прав, чтобы обеспечить равновесие и справедливость в условиях меняющегося экономического ландшафта.

В сфере трудоустройства и занятости граждане России пользуются установленным набором прав, значительно облегчающим их становление на рынке труда. Среди ключевых прав можно выделить:

- Свободу труда и выбора занятия. Любой индивид может выбрать сферу своей деятельности, профессию, специализацию, а также тип и условия трудовой деятельности. Граждане имеют возможность самостоятельно устанавливать рабочие отношения с работодателями, заниматься бизнесом или любой другой деятельностью, которую не ограничивает закон. Более того, у каждого есть право не работать, если таков выбор личности.
- Защита от безработицы и неоправданного увольнения. Законодательство страны предлагает инструменты защиты от увольнений, которые происходят без веских на то оснований. Если работник увольняется в связи с обстоятельствами, на которые он не влияет, к примеру, закрытием компании или сокращением, ему гарантируются определенные компенсации, включая пособия по безработице и меры социальной помощи, направленные на облегчение периода поиска нового места работы или перепрофилирования на рынке труда.

Для граждан, которые не имеют работы, государственная система предлагает комплексную поддержку:

- Социальные гарантии, предусматривающие выплату пособий по безработице, помощь в трудоустройстве, профессиональные консультации и помощь в социальной интеграции.
- Активная политика занятости, включающая в себя разнообразные программы: от подготовки кадров и переподготовки до психологической поддержки, и профессионального развития, с целью возможности быстрого возвращения в рабочую среду.
- Бесплатная медицинская проверка для лиц, отправляемых на профессиональное обучение через службы занятости. Это позволяет убедиться в том, что человек способен пройти обучение или выполнить ту работу, на которую он переучивается, повышая его шансы на эффективное трудоустройство после завершения курсов переквалификации.

Структура государственной системы занятости в Российской Федерации организована иерархически и включает в себя сеть учреждений, действующих на разных уровнях управления. Центральное место занимает Государственный Фонд занятости населения РФ (ГФЗН), который обеспечивает координацию работы по всей стране, выстраивает общие направления и стратегии в сфере обеспечения занятости граждан.

Служба занятости населения представляет собой государственную организацию или систему организаций, целью которых является содействие гражданам в поиске подходящей работы, поддержание уровня занятости населения, обеспечение переподготовки и повышения квалификации работников, а также предоставление социальной помощи безработным [4, с. 243].

На региональном уровне деятельность согласовывается через республиканские и областные фонды, а также службы занятости, которые адаптируют национальные инициативы под местные особенности и потребности. Особенность таких структур в том, что они тесно взаимодействуют как с федеральными органами, так и с непосредственными исполнителями на местах, контролируя достижение целей в области трудоустройства и помощи безработным.

На более низком, муниципальном уровне, функционируют местные службы занятости. Задача этих подразделений - оказание первичной поддержки гражданам в вопросах труда и занятости. Это включает в себя помощь в поиске работы, проведение профессионального обучения и переподготовки, а также прочие услуги, направленные на содействие трудоустройству и поддержку лиц, ищущих работу.

Службы занятости играют центральную роль в обеспечении права на труд, закрепленного в Конституции, являясь основным инструментом государственной поддержки в сфере занятости населения. Они предоставляют существенную помощь в трудоустройстве, повышении профессионального уровня и переобучении, а также оказывают поддержку в случае потери рабочего места.

Эти структуры созданы на базе нормативно-правовых актов и обладают определенными функциями и ответственностью. В России деятельность служб занятости регламентирована Федеральным законом «О занятости населения» от 12 декабря 2002 года № 565-ФЗ [2]. Данный закон не только очерчивает рамки действия и структуру служб занятости, но и закрепляет права граждан, ведущих поиск работы. Кроме того, в нем прописаны механизмы социальной поддержки для тех, кто в данный момент безработен.

Закон устанавливает, что каждый гражданин имеет право на достойную работу. Службы занятости обязаны содействовать в реализации этого права, поддерживая и защищая рынок труда через комплекс мер, предусмотренных законодательством. Это включает в себя как информационную поддержку и помощь в поиске работы, так и образовательные инициативы, направленные на развитие навыков и повышение квалификации работников.

Службы занятости представляют собой ключевые институты в системе реализации права на труд, выполняющие множество критически важных задач [5, с. 117]. Они помогают гражданам вставать на путь профессиональной карьеры или возвращаться на него, обеспечивая следующие услуги:

- Ассистирование в трудоустройстве: Предоставление актуальной информации о вакансиях, консультаций по вопросам трудоустройства, включая составление резюме и подготовку к собеседованию, позволяет ищущим работу быстрее найти подходящую должность.
- Развитие профессиональных навыков: Службы занятости организуют образовательные курсы для повышения квалификации и профессиональной переподготовки, помогая трудящимся соответствовать современным требованиям рынка и способствуя сокращению разрыва в навыках.

- Стимулирование самозанятости: Они предлагают ресурсы и обучение для тех, кто хочет начать собственное дело, поддерживая инициативы в области предпринимательства и тем самым способствуют созданию новых рабочих мест.
- Обеспечение социальных гарантий: Выплата пособий и обеспечение получения полагающихся выплат и социальных преференций защищают права безработных, обеспечивая им финансовую помощь на время поиска нового места работы.
- Аналитика рынка труда: Службы занятости ведут наблюдение за изменениями и трендами на рынке труда, предоставляя ценные данные для корректировки государственной политики в области труда и социального обеспечения.

Службы занятости тем самым не только помогают улучшить профессиональное положение и восстановить статус занятости граждан, но и способствуют более широкому социально-экономическому благополучию, стабильности и развитию. Они являются фундаментальным компонентом системы социального обеспечения и занимают стратегическую позицию в непрерывном стремлении к полной и продуктивной занятости населения. Обеспечение права на труд особенно актуально в периоды экономических турбулентностей, и службы занятости оказывают неоценимую помощь в минимизации воздействия таких условий на жизнь людей и рынок труда в целом.

В заключении можно отметить, что службы занятости населения являются ключевым звеном между государством, работодателями и работниками, стремясь к решению задачи полного и продуктивного занятия населения.

Путем предоставления информационной, консультационной и образовательной поддержки, эти организации вносят неоценимый вклад в развитие навыков и квалификаций, что еще более способствует профессиональному росту населения и увеличению его конкурентоспособности на рынке труда. Помимо этого, службы занятости обеспечивают социальную поддержку временно безработных, предотвращая социальную и экономическую маргинализацию граждан и содействуя тем самым их возвращению в экономически активное состояние.

Службы занятости оказывают существенное влияние на состояние рынка труда, адаптируя подходы и стратегии в соответствии с меняющимися трендами и требованиями экономики, что позволяет государству реализовывать социально значимые программы поддержки и развития занятости. В условиях нестабильной экономики и меняющихся трудовых реалий, службы занятости повышают свою значимость, ведь именно они помогают сохранять и преумножать человеческий капитал, являющийся основой любого процветающего общества.

Таким образом, службы занятости не только способствуют обеспечению права каждого на труд, но и вносят активный вклад в стабильное социально-экономическое развитие страны. Их роль и место в системе государственного управления занятостью населения являются неоспоримыми и в значительной мере определяют успешность реализации социальной политики в целом.

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ // СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.
3. Гафиятуллина О. Г. Рынок труда и занятость населения // Аллея науки. 2021. Т. 1. № 9 (60). С. 102-105.
4. Грязнов С. А. Модернизация службы занятости населения // Научные известия. 2022. № 29. С. 242-244.
5. Джабборов А. Д. Организационно-экономический механизм функционирования службы занятости на рынке труда // Таджикистан и современный мир. 2023. № 3 (83). С. 113-130.

Козлов В.А.

Развивающая обратная связь и как она влияет на межличностные взаимоотношения

*Государственный университет управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-163

Аннотация

Статья рассматривает принципы, алгоритмы и цели обратной связи (ОС) в групповых и межличностных взаимодействиях. Обратная связь является инструментом, позволяющим корректировать поведение участников рабочей группы, а также поддерживать их мотивацию, развивать у них саморефлексию и укреплять взаимодействие всей команды. Пристальное внимание уделено развивающей обратной связи, алгоритмам её подачи и примерам различных ситуаций, требующих корректировки в подходах. На основе современных исследований предлагаются научно обоснованные рекомендации для оптимизации процесса обратной связи в учебных и рабочих командах.

Ключевые слова: обратная связь, командное взаимодействие, развивающая обратная связь, межличностная коммуникация, мотивация.

Abstract

The article examines the principles, algorithms and goals of feedback (OS) in group and interpersonal interactions. Feedback is a tool that allows you to correct the behavior of the participants of the working group, as well as maintain their motivation, develop their self-reflection and strengthen the interaction of the entire team. Close attention is paid to developing feedback, algorithms for its presentation and examples of various situations that require adjustments in approaches. Based on modern research, scientifically based recommendations are offered to optimize the feedback process in training and work teams.

Keywords: feedback, team interaction, developmental feedback, interpersonal communication, motivation.

Современные научные исследования доказывают, что качественная и объективная обратная связь является одним из самых ключевых элементов в повышении продуктивности и улучшения атмосферы в рабочих, а также учебных коллективах [1]. Обратная связь – это процесс передачи информации, который направлен на корректировку или подтверждение поведения, развитие профессиональных и личностных качеств участников рабочей группы или команды, и также обеспечение их мотивации. Одной из важнейших разновидностей обратной связи является развивающая ОС, которая позволяет не только указать на ошибки, но и мотивировать к росту, сохранив при этом положительный настрой получателя. В статье ключевые принципы обратной связи и приводится алгоритм развивающей обратной связи, а также анализируются примеры различных ситуаций, требующих применения ОС.

Обратная связь (ОС) – реакция на действия или бездействия индивида или группы, направленная на коррекцию поведения с целью улучшения командного взаимодействия [2]. Обратная связь должна отвечать нескольким принципам: полезной, конкретной, объективной и продуктивной. Эти особенности позволяют повысить восприимчивость к обратной связи, так как при их соблюдении обратная связь воспринимается как конструктивная, а не критичная.

Обратная связь играет фундаментальную роль в формировании эффективных межличностных коммуникаций и создании сплоченных команд. Качественная ОС способствует налаживанию отношений между руководством и персоналом. В исследованиях Hattie и Timperley (2007) [9] указывается, что регулярная обратная связь помогает уточнить цели и стандарты работы, повышая продуктивность. Также ОС

способствует уменьшению стрессовых ситуаций, предоставляя сотрудникам понимание их сильных и слабых сторон и областей для роста. В условиях высокой конкуренции и нестабильного рынка это становится важным для удержания талантливых и важных кадров. В корпоративной практике обратная связь применяется для создания циклов непрерывного улучшения. В компании Google регулярные «тет-а-тет» встречи и ОС позволяют каждому сотруднику видеть свой вклад в общую стратегию, благодаря этому повышается вовлеченность, а также укрепляется ощущение значимости своей роли в компании.

В обратной связи нужно соблюдать:

- польза (в основе ОС лежит цель — что нужно улучшить, необходимо подчеркнуть то, что может быть ценным для него)
- продуктивность (мало понимать цель, необходимо преподносить информацию в таком количестве, чтобы партнер был в состоянии воспользоваться ею)
- объективность (ОС должна носить безоценочный характер. В большей степени необходимо говорить о своих наблюдениях, а не о заключениях, в своих замечаниях необходимо стараться затрагивать, прежде всего, особенности поведения, а не личности, стараться говорить о конкретных его поступках);
- конкретность (не получится, если участники чего-то не понимают или информация не проверена. Поэтому ОС должна быть понятной и точной) [3].

Развивающая ОС – одна из форм обратной связи, в которой сочетается похвала или признание заслуг и предложения по улучшению. Этот подход позволяет держать положительный настрой, мотивировать к росту и обеспечивает постоянную поддержку. Непосредственно как выглядит сам алгоритм развивающей обратной связи:

Вступление – выбор темы и установление позитивного тона беседы.

Плюс – акцент делается на положительные аспекты поведения или достижения.

Минус с советом – обсуждение тех аспектов, которые требуют улучшения, одновременно сопровождающиеся рекомендациями.

Плюс (мотивация) – крайний или завершающий обязательно положительный акцент, который подчеркивает значимость работы, а также поддерживающий мотивацию.

Завершение – краткое подведение итогов.

Проведенные исследования показывают, что такая структура обратной связи способствует повышению продуктивности и удовлетворенности получателей ОС, значительно снижает стресс, а также придает всей информации понятности [4]. Ключевое преимущество данного алгоритма заключается в поддержании баланса между признанием заслуг и конструктивной критикой, что позволяет избежать эффекта демотивации.

Обратная связь может быть 3 видов: межличностная, групповая и письменная, каждая из них используется в зависимости от цели и контекста, в котором она применяется [5].

Межличностная обратная связь всегда используется в индивидуальном общении и требует обязательного учета особенностей восприятия собеседника.

Групповая обратная связь особенно эффективна для коммуникации в команде или рабочей группе, самым распространенным видом групповой ОС являются планерки или собрания.

Письменная обратная связь позволяет фиксировать основные аспекты и дает возможность адресату вернуться к ней позже [6].

Здесь представлены примеры ситуаций, в которых требуется обратная связь для корректировки поведения или поддержки участников ОС. Эти ситуации показывают различные контексты, требующие индивидуального подхода:

Хронические прогулы или опоздания участника, что негативно влияет на работу команды в целом.

Безответственное или недобросовестное отношение к дедлайнам со стороны вышестоящего по должности сотрудника или наставника.

Отсутствие уверенности у нижестоящих сотрудников из-за грубой или отсутствующей обратной связи от руководителя.

Такие примеры указывают на значимость соответствующего подхода к обратной связи и подчеркивают необходимость учитывать личные и профессиональные особенности участников ОС [7].

В рамках перехода на Agile-команды компания Сбер внедрила процессы цифровой обратной связи через внутренние платформы и приложения. Благодаря этим технологиям можно оперативно выявлять проблемы, улучшать взаимодействия между сотрудниками и ускорять реализацию проектов. Этот подход значительно повысил продуктивность команд и позволил эффективно масштабировать успешные практики на другие подразделения. В Сбербанке обратная связь является основой для оценки сотрудника, для этого используются 4 источника:

«5+» - программа личной оценки по достижению целей

Оценка 360 градусов

NPS руководителя (обратная связь по управленческому стилю руководителя)

TEAM (работа сотрудника в команде)

Также в Сбере для отработки обратной связи используют VR-тренажеры для руководителей розничных офисов. Участник обучения дает обратную связь виртуальному сотруднику. Такие тренировки, по отзывам участников, существенно улучшают качество обратной связи и, что важно, повышают готовность к разговорам с реальными сотрудниками [10].

В Яндексе акцент сделан на персонализацию обратной связи, что достигается через регулярные диалоги один на один сотрудников с руководителями. Это обеспечивает выявление индивидуальных потребностей работников и предлагать конкретные пути для профессионального роста. Помимо этого, компания также проводит опросы удовлетворенности сотрудников, анализируя результаты для корректировки управленческих стратегий. В компании также пользуются цифровой обратной связью, она обладает рядом преимуществ: возможность фиксировать ключевые моменты, анализировать данные в реальном времени и предоставлять обратную связь максимально оперативно. Одним из ключевых инструментов этой ОС является платформа «Яндекс диалог», благодаря нему сотрудники получают регулярные рекомендации по улучшению навыков на основе анализа их работы.

Starbucks демонстрирует пример успешного внедрения обратной связи через локализованные подходы, что позволяет компании поддерживать высокое качество продуктов и услуг. В каждой стране Starbucks адаптирует предложения с учетом культурных особенностей, одновременно поддерживая единые стандарты качества. Всё это работает благодаря качественной регулярной обратной связи с локальными партнерами, клиентами и сотрудниками. В Индии, например, компания провела тренинги для персонала, а в Китае внедрила мобильные и доставочные сервисы, учитывая тенденции урбанизации.

Таким образом, предоставляемая обратная связь, которая учитывает в себе личностные особенности и цели каждого ее участника, играет очень важную роль в развитии профессиональных и межличностных навыков, улучшении атмосферы в коллективе и повышении продуктивности. Структурированный подход к обратной связи, который включает в себя конкретность, объективность, полезность и продуктивность,

позволяет уберечь от появления вероятности появления конфликтов и способствует укреплению командного духа. Научные исследования показывают, что развивающая обратная связь положительно влияет на самооценку и уверенность участников, при этом повышая их вовлеченность и удовлетворенность [8]. Успешное применение обратной связи является важным инструментом для любого лидера, руководителя или наставника, который стремится к формированию сплоченной и продуктивной команды.

1. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2018). *Perspectives on Personality* (8th ed.). Pearson Education.
2. Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284.
3. Adler, R. B., & Rodman, G. (2016). *Understanding Human Communication* (13th ed.). Oxford University Press.
4. Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
5. Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research*, 78(1), 153-189.
6. Васильева О. А. Эффективная обратная связь - ключевой фактор успешности коммуникационного процесса // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2012. № 6-2. С. 87-89.
7. Подходы к определению социально-психологических механизмов / В. Н. Воронин, М. В. Ионцева, Г. В. Довжик, О. О. Свиридова // *Вестник университета*. – 2012. – № 2. – С. 263-273. – EDN PKWRJV.
8. Васильева О.А. Эмоциональный интеллект как фактор повышения эффективности деловых коммуникаций. *Современные технологии управления*, 2014
9. The Power of Feedback // [journals.sagepub.com](https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/003465430298487) URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/003465430298487>
10. Развиваем культуру обратной связи // hr-academy.ru URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/razvivaem-kulturu-obratnoy-svyazi.html>

Маслодудова Н.В.

Проблема героики в современном обществе

*Сибирский юридический институт МВД РФ
(Россия, Красноярск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-164

Аннотация

В статье рассматривается проблема кризиса героических идеалов в современном обществе. Автор анализирует влияние исторических событий на формирование образов героев и отмечает размывание моральных ориентиров и деформацию представлений о героизме в условиях сытого потребительского общества.

Ключевые слова: героизм, идеалы, ценности, историческая нарративность.

Abstract

The article discusses the problem the crisis of heroic ideals in modern society. The author analyzes the influence of historical events on the formation of images of heroes and notes the blurring of moral guidelines and the deformation of ideas about heroism in a well-fed consumer society.

Keywords: heroism, ideals, values, historical narrative.

Общественные науки всегда были частью специализированного института социализации, выполняя важнейшие задачи государства в процессе подготовки подрастающего поколения. «Именно в процессе освоения общественных дисциплин формируются основные мировоззренческие установки, которые реализуются в практическом компоненте мировоззрения через конкретные действия». (4)

Историческая память, опыт Великой Отечественной войны и других значимых событий влияют на формирование национального самосознания и дают ощущение единства и взаимопонимания среди российского народа. Память о подвигах и трагедиях

прошлого способствует созданию общественного сознания и объединению нации в стремлении к процветанию и развитию. Благодаря подвигам прошлого граждане ощущают себя частью большой истории и осознают свою ответственность перед будущим. Позволяя народу объединиться вокруг общих ценностей и идеалов, подвиги играют важную роль в укреплении государственности. Служа примером героизма и патриотизма, они помогают формировать гражданскую идентичность.

Возвращение системы исторического образования рассматривается как начало поиска адекватных мер воздействия на молодых людей, способных осознавать общественные и индивидуальные ценности патриотизма в условиях развития общества и государства.

Героизм как социальный и культурный феномен всегда занимал важное место в сознании людей, служа источником вдохновения и моральной силы. В условиях быстроменяющегося общества, где традиционные ценности подвергаются сомнению, а новые идеалы формируются под влиянием различных факторов, вопрос о том, что такое героизм, и кого можно считать героем, становится особенно значимым.

Социальная реальность последних лет (пандемия, разрушительные природные катаклизмы, рост локальных военных конфликтов, обострение международной ситуации до угрозы третьей мировой войны) вновь обнаружила интерес к героям, которые проявляют мужество и самоотверженность в различных сферах жизни, не просто выполняя свой долг, как врачи, спасатели или военные, а совершают подвиги, рискуя своей жизнью и, не считаясь со своими индивидуальными интересами, приходят на помощь к другим людям, добровольно вступая в ряды волонтеров. Эти люди сегодня для многих становятся символами надежды и патриотизма, однако их образы не всегда принимаются современной молодежью как ориентиры для подражания.

В рамках героической исторической нарративности формирование героических образов складывается довольно просто. История нашей страны богата событиями, которые напрямую связаны с потребностью в героизме, который находит свое проявление в готовности к самопожертвованию ради будущего. Такая сторона героизма связана с включенностью человека в ситуацию и готовностью ее переживать.

По мнению Н.А. Балаклея «героическое поведение не имманентно человеческому бытию. Оно может проявляться при условии наличного бытия в соответствующей ситуации, которая, подводя его к грани небытия, вместе с тем раскрывает массу возможностей преодоления ограниченности человеческого существования и тем самым служит источником реализации витальных и духовных потенциалов человека, источником воплощения полноты человеческого бытия» (2).

В связи с этим надо признать, что критерии героизма являются подвижными и задаются самой исторической действительностью. Не случайно говорят, что у каждого поколения свои герои. Героические идеалы формировались под влиянием времени, отражая конкретные исторические события такие как войны, революции и социальные катаклизмы, которые не только определяли облик героев, но и задавали новые стандарты мужества и самоотверженности.

«Ряд прекраснейших человеческих качеств – решительность, настойчивость, спокойствие в опасности, стойкость в несчастье, которые имеют огромное значение и для мирной жизни, и даже для индивидуального счастья, могли обрести свой истинный характер, свое полное развитие лишь в пылу сражения» (6).

Кризис героических образов в современной России является следствием утраты традиционных ценностей, что имеет глубокие социальные и культурные корни. В условиях глобализации и стремительных изменений в обществе наблюдается размывание моральных ориентиров, что приводит к деформации представлений о героизме и его значении. Традиционные герои, олицетворяющие альтруизм, самоотверженность и служение обществу, уступают место новым образам, которые часто связаны с потребительскими и эгоистичными идеалами.

Указ Президента РФ «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» от 09 ноября 2022 года № 809 (1), явился формой обращения, с одной стороны, к

современному российскому обществу, так как стало очевидно, что «дальнейшее забвение системы ценностного воспитания ведет к сегментации и распаду общества на группы, а в условиях нарастающего противостояния с коллективным Западом это уже грозит катастрофой для государственного суверенитета» (5). А с другой стороны, ко всему миру как демонстрация своего несогласия с унификацией культуры по американскому образцу.

Современное общество сталкивается с потребительским восприятием мира, где личные интересы и материальные блага становятся приоритетными. Это приводит к тому, что традиционные герои, такие как защитники Отечества или выдающиеся деятели культуры, теряют свою значимость в глазах молодежи. Вместо них на первый план выходят «герои» гламура, которые пропагандируют поверхностные ценности – тщеславие, безнравственность, а порой и откровенную аморальность. Печальной реальностью последних лет стала понимание, что лидерами мнений в молодежной среде стали люди, которые далеки от понимания ценности нравственности и необходимости признания общественной морали как важнейшего регулятора общественной жизни и средства общественно-значимой коммуникации. Важным аспектом кризиса является также влияние массовой культуры и медиа, которые формируют образы героев на основе коммерческих интересов. В результате молодежь получает искаженное представление о том, что значит быть героем. По результатам проводимого нами ежегодного опроса с использованием платформы Yandex Forms (ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ (Конструктор) (yandex.ru)) среди обучающихся высших учебных заведений г. Красноярска блогер, как самая высокооплачиваемая профессия, занимает первое место по мнению будущих педагогов, медиков и полицейских (69 % из числа опрошенных респондентов). Это приводит к тому, что подлинные ценности – такие как мужество, стойкость и патриотизм – оказываются на обочине общественного сознания.

Забвение традиционных духовно-нравственных ориентиров на протяжении нескольких десятилетий после развала СССР и последующее довольно спокойное существование в начале XXI века сформировало новое поколение, которое было ориентировано на постгероическую историческую нарративность, в которой педагогическая функция исторических героев откровенно размывалась.

Сегодня социальная реальность принципиально изменилась, что вновь требует наличия морально-нравственных ориентиров для осуществления своего выбора и самоопределения. Героические образы могут служить основанием для социальной интеграции различных российских регионов, которая по определению В.Г. Немировского становится важнейшей задачей современного российского общества (5).

1. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей : Указ Президента РФ от 09 ноября 2022 года № 809. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211090019> (дата обращения 21.11.2024).
2. Балаклеец, Н.А. Героическое измерение постгероического общества / Н.А. Балаклеец // Logos et Praxis. – 2023. – Т. 22, № 2. – С. 39–48. – URL: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2023.2.5> (дата обращения: 20.11.2024).
3. Маслодудова, Н.В. Воспитание гражданского патриотизма в курсантской среде как важнейшая педагогическая задача подготовки будущих специалистов правоохранительных органов/ Н.В. Маслодудова // Организация и деятельность органов внутренних дел на современном этапе: проблемы и пути решения: материалы Международной научно-практической конференции (23 октября 2020 года). – Костанай, 2020. С. 519-524.
4. Маслодудова, Н.В. Метод составления индивидуального проекта в реализации гуманитарно-антропологического подхода / Н.В. Маслодудова // Наука и высшее образование в XXI веке: пространство возможностей и векторы развития: сборник научных трудов / ФГБОУ ВО «ИГУ». – Иркутск, 2023. С. 334-338.
5. Немировский, В.Г. Проблема социокультурной интеграции регионов через призму концепции сословной структуры российского общества / В.Г. Немировский // Регионоведение. Т.31. – № 3 – 2023. С. 548 – 563.
6. Генц, Ф.О. Вечном мире / Ф.О. Генц // Трактаты о вечном мире. СПб.: Алетейя, 2003.С. 316-350.

Мифтахов А.Р., Ибрагимова А.А.
Формирование профессионального имиджа как способ саморазвития
выпускников технического профиля подготовки

*Казанский государственный энергетический университет
(Россия, Казань)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-165

Аннотация

В современном мире многие выпускники технических направлений стремятся к трудоустройству на оплачиваемую и престижную работу, а уже действующие специалисты к тому, чтобы повысить уровень условий труда, добиться профессионального признания, улучшить качество жизни. Знаний, полученных при обучении в учреждениях различного уровня, может быть недостаточно для достижения этих целей в полном объеме, из-за чего специалистам необходимо самосовершенствоваться. Формирование профессионального имиджа может служить одним из процессов саморазвития, что благоприятно отразится на трудовых достижениях.

Ключевые слова: саморазвитие, профессиональный имидж, профессиональный образ, самореализация, профессиональные компетенции, навыки, Я-образ.

Abstract

In the modern world, many graduates of technical fields seek employment in paid and prestigious jobs, and existing specialists strive to improve working conditions, achieve professional recognition, and improve the quality of life. The knowledge gained during training in institutions of various levels may not be enough to achieve these goals in full, which is why specialists need to improve themselves. The formation of a professional image can serve as one of the processes of self-development, which will have a positive effect on labor achievements.

Keywords: self-development, professional image, professional image, self-realization, professional competencies, skills, Self-image.

Сегодня одной из задач образовательных учреждений является подготовка конкурентоспособных и востребованных специалистов. Однако знаний исключительно по своей профессиональной отрасли недостаточно для того, чтобы выходить на лидирующие позиции среди своих однокурсников при устройстве на работу по окончании обучения. Выпускнику важно иметь определенный набор качеств, как личных, так и профессиональных, чтобы быть замеченным работодателем. Саморазвитие позволяет человеку всегда оставаться актуальным и востребованным в той деятельности, в которой он хочет добиться намеченных целей. И заниматься саморазвитием можно в процессе формирования своего профессионального имиджа [1].

Несмотря на то, что технические специальности, в том числе и энергетика, больше заключаются в работе с программами, схемами, расчетами, вычислениями, оборудованностями, нежели гуманитарные, подразумевающие практически постоянный контакт с клиентами, коммуникацию с ними в онлайн или офлайн формате, у работников должен быть соответствующий своей подготовке образ. Это необходимая составляющая, которая открывает специалисту новые возможности в рамках своей деятельности.

К тому же в каждой отрасли производства есть работники, которые непосредственно занимаются представлением своей организации на различных мероприятиях, общаются с клиентами и кадрами. А в сочетании с развитыми навыками коммуникации и презентации владение профессиональными компетенциями создает такой имидж, который дает возможность работнику получить различные предложения [2].

Многие организации, стремящиеся поддерживать свою планку на российском рынке, заботятся о своей корпоративной культуре. Так, например, ПАО Россети

выдвигают требование соответствовать ключевым составляющим корпоративного имиджа своим сотрудникам, а именно: иметь соответствующее образование, социальную ответственность, следить за культурой поведения, внешним видом, уметь взаимодействовать с участниками производства [3]. Только с желанием создать о себе хорошее мнение, повысить свою репутацию в коллективе можно успешно сформировать свой профессиональный имидж, а тем самым следовать саморазвитию. Поэтому образ работника складывается из различных факторов, из которых можно выделить базовые [4].

Во-первых, сотрудник должен иметь мотивацию к работе и повышению своей квалификации. Это необходимо потому, что данная сфера активно развивается, стремится к укреплению и сохранению позиций нашей страны на мировой арене. В условиях перехода к экологически чистой и ресурсосберегающей энергетике организациям важно иметь сотрудников, которые будут способны не только учиться новым технологиям, но и разрабатывать их [5].

Во-вторых, специалисту важно обладать нравственной культурой, обладать нормами этики, иметь активную социальную позицию. Это необходимо для выстраивания диалога с коллегами, повышения авторитета в глазах коллег и работодателей, создания образа работника, которому можно доверять и поручать ответственные задачи [6].

Также очень актуально для нынешнего времени следить и за внешним видом, как за одной из самых главных составляющих, формирующих профессиональный имидж человека. Нас действительно «встречают по одежке», поэтому важно ухаживать за своей внешностью, вести здоровый образ жизни, чтобы выглядеть бодро и свежо, следить за выражением лица и невербальными жестами, которые в том числе передают о нас информацию окружающим. Если у организации есть специальный дресс-код, то нужно придерживаться единого стиля в одежде, поскольку это формирует коллективный имидж и создает определенный климат в команде. А приятный внешний вид специалиста способствует расположению к нему других сотрудников.

Любому работнику вне зависимости от отрасли производства важно обладать хорошей коммуникативной подготовкой. В любых ситуациях, где происходит взаимодействие субъектов производства, нужно уметь донести информацию, понимать собеседника, клиента, заказчика. Если ситуации не подразумевают личного общения, то важно владеть и навыком работы с документами, уметь вести переписку. На многих работах ценятся сотрудники, владеющие красивой и грамотной речью, поскольку это является важной составляющей при работе с клиентами и партнерами.

Выпускники технических специальностей, даже обладая ценным набором навыков и знаний, часто сталкиваются с проблемой формирования профессионального имиджа, который поможет им успешно конкурировать на рынке труда. Важно помнить, что формирование профессионального имиджа – это долгосрочный процесс, который требует постоянных усилий и самодисциплины.

Итак, выделим главные преимущества формирования профессионального имиджа:

- повышение конкурентоспособности: успешное позиционирование себя как специалиста с ценными навыками и опытом.
- увеличение возможностей для карьерного роста: получение доступа к лучшим предложениям о работе, повышениям и новым проектам.
- укрепление уверенности в себе: осознание своих сильных сторон и достижений повышает самооценку и мотивирует на дальнейшее развитие.
- расширение профессиональных связей: знакомство с коллегами, специалистами и потенциальными работодателями.

Таким образом, перед выпускниками высших учебных заведений при устройстве на работу стоит задача не только заявить о знаниях, полученных в процессе обучения, но и показать себя, как готового осуществлять деятельность в соответствии с требованиями работодателя специалиста. Поэтому в работе были рассмотрены возможные положительные последствия формирования и поддержания профессионального имиджа. Можно сказать, что саморазвитие необходимо каждому работнику, желающего добиться успеха в своей деятельности, вне зависимости от его отрасли работы.

1. Овчинникова А.М., Шульга Н.В. Основы имиджологии: Конспект лекций / А.М. Овчинникова, Н.В. Шульга; Омский гос. ун-т путей сообщения. Омск, 2019. 55 с.
2. Данилова Е., Пудловски З. О развитии навыков профессиональной коммуникации в инженерном образовании // Высшее образование в России. 2008. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ozviti-navykov-professionalnoy-kommunikatsii-v-inzhenernom-obrazovanii> (дата обращения: 12.11.2024).
3. Корпоративный имидж работника ПАО Россети: составляющие и ключевые факторы // Первый сайт Камышлова. [Электронный ресурс]. – URL: <https://kam1.ru/interesnoe/korporativnyj-imidzh-rabotnika-rao-gosseti-sostavlyayushhie-i-klyuchevye-factory/>.
4. Имидж - одна из составляющих процесса трудоустройства // Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга: официальный сайт. – Санкт-Петербург [Электронный ресурс]. – URL: <https://ktzn.gov.spb.ru/professionalnaya-orientaciya/imidzh-odna-iz-sostavlyayushih-processa-trudoustrojstva/> (дата обращения: 12.11.2024).
5. Энергетическая стратегия Российской Федерации на период до 2035 года, утверждённая распоряжением Правительства РФ от 09.06.2020 №1523-р.
6. Завойчинская И.Г. Профессионализм и нравственность как факторы развития экономики // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №2.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=12396> (дата обращения: 12.11.2024).

Нестеренко А.И.

Механизм реализации социальной поддержки участников СВО и членов их семей

*Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова
(Россия, Абакан)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-166

Аннотация

Данная статья посвящена рассмотрению механизма реализации социальной поддержки участников СВО и членов их семей с акцентом на повышенное внимание со стороны государства в отношении данной категории граждан. Социальная поддержка этой категории осуществляется посредством определенного механизма. Автор рассматривает основные элементы механизма системы социальной поддержки, приводит практического опыта реализации этого механизма. Акцентирована роль региональных и муниципальных законодателей в системе дополнительных мер поддержки для данной категории получателей.

Ключевые слова: СВО, социальная поддержка, военнослужащий, социальная защита, РФ, пособия, льготы, Правительство РФ, механизм, социальный паспорт.

Abstract

This article is devoted to the consideration of the mechanism for implementing social support for participants in the SVO and their family members, with an emphasis on the increased attention from the state in relation to this category of citizens. Social support for this category is carried out through a certain mechanism. The author considers the main elements of the mechanism of the social support system, provides practical experience in implementing this mechanism. The role of regional and municipal legislators in the system of additional support measures for this category of recipients is emphasized.

Keywords: SVO, social support, military personnel, social protection, RF, benefits, privileges, Government of the RF, mechanism, social passport.

Проведение специальной военной операции оказало значительное влияние на все сферы жизнедеятельности нашей страны, в том числе на систему социальной поддержки. Стремительное развитие получило направление социальной сферы, касающееся такой категории, как военнослужащие и их семьи. Это специфическая группа населения, нуждающиеся в особой социальной поддержке ввиду того, что деятельность военнослужащих связана с высокими рисками для жизни и здоровья, постоянными стрессами и специфическими условиями жизни.

Эта категория была расширена, появились такие понятия как мобилизованный, доброволец, контрактник и иные. В настоящее время для отнесения военнослужащих к участникам специальной военной операции (далее – СВО) необходимо руководствоваться законом «О ветеранах» [1], по мобилизованным гражданам – Указом Президента [3].

Особое место в системе социальной поддержки отводится и членам семьи участника СВО. Совершенно очевидно, что члены семьи также нуждаются в дополнительной поддержке со стороны государства и негосударственных организаций в период, когда глава семьи находится вдали от дома, защищая и отстаивая интересы нашего государства.

На сегодняшний день реализация социальной поддержки участников СВО и членов их семей осуществляется посредством определенного механизма, включающего в себя нормативное, организационное, материальное и информационное обеспечение.

Нормативное обеспечение содержит в себе комплекс нормативно-правовых документов различного уровня (законы, указы, постановления и пр.), устанавливающих те или иные меры социальной поддержки участников СВО и членов их семей. Для участников СВО федеральными законами введены различные нормы, затрагивающие отдельные аспекты проводимой социальной поддержки. Следует заметить, что региональным и муниципальным властям дано право разработки нормативных документов, предусматривающих всестороннюю помощь и поддержку данной социальной категории на своем уровне. Пути совершенствования системы нормативного регулирования и адаптации к новым реалиям различны. Ряд изменений и дополнений внесены в действующие нормативные акты, кроме того, разработан целый спектр новых правовых документов, предусматривающих дополнительную защиту и поддержку указанной категории граждан.

Организационное обеспечение включает в себя органы власти, осуществляющие разработку правовых документов, реализацию мер социальной поддержки и прочее. Ключевыми структурами, реализующими меры социальной поддержки участников СВО на федеральном уровне, являются Президент РФ, Правительство РФ, а на уровне регионов – исполнительные органы власти (соответствующие комитеты и ведомства). Значительную поддержку, исходя из имеющихся ресурсов, предоставляют муниципалитеты.

В данном направлении также проведена масштабная работа, расширены полномочия государственных органов, увеличены объемы финансирования. Появились новые институты и инструменты социальной политики. Значимым шагом в организации системы оказания всесторонней помощи участникам боевых действий и их семьям является решение Главы государства о создании государственного фонда «Защитники Отечества», главной функцией которого является создание условий обеспечивающих достойную жизнь и активную деятельность участников специальной военной операции и членов их семей [2]. Существенный вклад в оказание поддержки в отношении этой социальной группы вносят общественные и волонтерские организации.

Нельзя ни отметить применение такого инструмента, как социальный паспорт, который получил широкое распространение при работе с данной категорией населения. Опыт реализации данного механизма получил положительную оценку и масштабируется на территории большинства субъектов России.

На сегодняшний день разработанный комплекс мер поддержки разнообразен. Президент РФ определяет общие направления социальной поддержки участников СВО и членов их семей, в частности устанавливает: дополнительные социальные гарантии военнослужащим и членам их семей; ежемесячную компенсационную выплату отдельным категориям военнослужащих, проходящих службу по контракту; единовременную выплату (5 млн. рублей) в случае гибели участника СВО.

В мае 2024 года Президентом РФ была предложена необходимость разработки системы стимулирующих мер для организаций, поддерживающих участников СВО, реализующих социальные проекты.

Правительство РФ и региональные органы исполнительной власти осуществляют непосредственную реализацию мер социальной поддержки участникам СВО и членам их семей. Правительство РФ издает постановления и распоряжения, направленные на оказание социальной поддержки участникам СВО. Так, постановление Правительства РФ от 20.03.2024 года № 345 определяет особенности реализации в 2024 году мер социальной поддержки участникам СВО. Установлено, что в 2024 году выплаты участникам СВО назначаются в автоматическом режиме, а ежемесячная выплата ветеранам СВО назначается в беззаявительном порядке [4].

Материальное обеспечение реализуется путем предоставления различных денежных выплат и пр. Следует отметить, что эффективным инструментом в механизме социальной поддержки участников СВО и членов их семей служит деятельность Социального фонда России. Военнослужащим (мобилизованным, контрактникам и добровольцам) положены государственные льготы и выплаты: повышенный пенсионный стаж, пенсионные коэффициенты, стаж для долгосрочной пенсии (на два года раньше пенсионного возраста), ежемесячная денежная выплата ветерану боевых действий, государственная пенсия по инвалидности, оформление пособий на детей без учета доходов участника СВО, ежемесячное пособие на каждого ребенка, в случае смерти военнослужащего.

Ряд мер поддержки материального характера дополнительно предоставляется учреждениями социальной сферы за счет средств регионального и муниципального бюджетов.

Например, в Республике Хакасия, наряду с федеральными, предоставляются более 20 региональных мер, часть из них в виде финансовых выплат и предоставления компенсаций. Например, единовременная выплата при заключении контракта, разовая материальная помощь в связи с получением ранения, единовременная выплата на приобретение топлива, компенсация расходов по оплате коммунальных услуг, ежемесячная денежная выплата и другие [5].

Органами местного самоуправления предусмотрены следующие меры поддержки семей участников СВО: бесплатное посещение занятий, кружков и секций в учреждениях культуры; приостановление начисления арендной платы; освобождение от уплаты земельного налога и налога на имущество физических лиц; первоочередное предоставление места в детском саду; освобождение от родительской платы за детский сад; предоставление бесплатного горячего питания детям 5-11 классов.

Важнейшей частью всего механизма социальной поддержки участников СВО и членов их семей служит информационное обеспечение, так как без эффективной информационно-консультационной поддержки военнослужащих, не представляется более полное удовлетворение их потребностей. Информационное обеспечение реализуется путем размещения информации в СМИ, в сети Интернет на официальных сайтах органов государственной власти о предоставляемых мерах социальной поддержки участников СВО и членов их семей. Разрабатываются и тиражируются информационные буклеты, применяется система навигации по мерам поддержки.

Таким образом, социальная поддержка участников СВО и членов их семей реализуется посредством определенного механизма, включающего различные меры

поддержки – материальную, информационную, организационную, нормативную и пр. Органы власти осуществляют реализацию мер социальной поддержки с помощью тех или иных инструментов – льгот, пособий, иных выплат, оказания консультационных услуг и пр. В настоящее время, учитывая накопленный опыт реализации мер поддержки, обращения военнослужащих и членов их семей комплекс разработанных мер совершенствуется. Разрабатываются новые меры поддержки, масштабируются положительные практики.

1. Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах». – КонсультантПлюс: справочно-правовая система. - URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=474016> (дата обращения 11.11.2024).
2. Указ Президента РФ от 03.04.2023 № 232 «О создании Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции "Защитники Отечества"». – КонсультантПлюс: справочно-правовая система. - URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=489885&cacheid=A1BB17D07D3B952D96CB03F3478138FC&mode=splus&rnd=dod6dg#JIRbYUUKyAEvSErX> (дата обращения 11.11.2024).
3. Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» // Российская газета. 2022. № 62.
4. Постановление Правительства РФ от 20.03.2024 N 345 "Об особенностях осуществления в 2024 году мер социальной защиты (поддержки) отдельным категориям граждан". – КонсультантПлюс: справочно-правовая система. - URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=472716&cacheid=B0D956384240833A0E0570DB2CB97A5A&mode=splus&rnd=dod6dg#NrQaYUUG58kj3kgE1> (дата обращения 11.11.2024).
5. Предоставляемые льготы и меры социальной поддержки военнослужащим и членам их семей в Республике Хакасия [Электронный ресурс] // сайт: ГКУ РХ «УСПН». URL: <https://uspnrh.ru/post/predostavlyayemye-lygoty-i-mery> (дата обращения 16.10.2024).

Нестеренко А.И.

О некоторых аспектах системы мер социальной поддержки старшего поколения

*Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова
(Россия, Абакан)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-167

Аннотация

Одним из направлений реализации социальной политики является проявление особого внимания и поддержки пожилых граждан. В статье рассматривается понятие социальной поддержки, описываются принципы, лежащие в её основе. Подчеркивается важность оказания всесторонней заботы о гражданах пожилого возраста. Описана система установленных мер поддержки в отношении данной социальной категории на примере Республики Хакасия.

Ключевые слова: социальная защита, меры социальной поддержки, старшее поколение, принципы, долговременный уход, пожилые граждане.

Abstract

One of the areas of social policy implementation is the manifestation of special attention and support for elderly citizens. The article examines the concept of social support and describes the principles underlying it. The importance of providing comprehensive care for elderly citizens is emphasized. The system of established support measures for this social category is described using the example of the Republic of Khakassia.

Keywords: social protection, social support measures, older generation, principles, long-term care, older citizens.

Российская Федерация, согласно Конституции, является социальным государством. В стране активно поддерживается реализация социальных мер в отношении наиболее уязвимых групп общества – молодежи, пенсионеров, инвалидов, многодетных и малоимущих семей. Деятельность органов государственной, региональной и муниципальной власти направляется на обеспечение достойного и качественного уровня жизни граждан страны, обеспечение социальной защиты и социальной помощи. На сегодняшний день социальная помощь реализуется с помощью такого инструмента, как социальная поддержка граждан и направляется на повышение уровня их социального обеспечения, доступности социального обслуживания.

Социальная поддержка граждан представляет собой комплекс мер, которые направлены на оказание помощи гражданам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, или же гражданам, которые по закону имеют право на получение тех или иных социальных льгот.

Социальная поддержка граждан в России базируется на ряде принципах:

- Социальное партнёрство – практические социальные проблемы государство решает совместно с заинтересованными органами и организациями.
- Экономическая справедливость – социально-экономическая поддержка тех, кто не может участвовать в экономических отношениях по объективным причинам.
- Адаптивность – способность системы социальной защиты к саморазвитию и самосовершенствованию.
- Приоритет государственных начал – государство выступает гарантом обеспечения социально-приемлемого уровня жизни тем, кто не может этого достичь самостоятельно
- Превентивность мер по социальной защите – прогнозирование и предупреждение социальных рисков на региональном уровне для более эффективного их устранения, в частности путём гибкого сочетания платных и бесплатных услуг [3, с. 52].

Важнейшим принципом является адресность, который на сегодняшний день относится к числу приоритетных. Данный принцип позволяет определить нуждающегося гражданина с учетом его индивидуальных потребностей.

Одной из нуждающейся категории является старшее поколение. В этой связи, на государственном уровне принимаются различные меры в отношении этой категории, направленные на повышение продолжительности, качества и уровня их жизни. Система реализации социальной поддержки на федеральном уровне включает в себя следующих субъектов: Президента РФ, Федеральное Собрание (Государственная Дума и Совет Федерации), Правительство РФ (министерства, ведомства).

Особенное значение имеет реализация социальной поддержки на региональном уровне, так как именно в субъектах РФ осуществляется непосредственное взаимодействие органов власти и граждан, нуждающихся в социальной поддержке со стороны государства. В регионах функционируют различные органы социальной поддержки населения. Цель формирования таких органов состоит в реализации на своей территории социальной политики государства. В субъектах РФ функционируют региональные министерства, департаменты или управления. На уровне муниципалитетов формируются управления/отделы в городах и районах, т.е. органы в составе городской администрации, которые подчиняются главе администрации либо региональному органу социальной поддержки населения. Таким образом, можно говорить о трехуровневой государственной системе организации мер поддержки пожилых граждан. Важным сегментом при оказании помощи и поддержки является участие общественных и волонтерских организаций.

Необходимо отметить, что грамотно сформированная и комплексная система социальной поддержки населения способствует обеспечению более результативной защиты наиболее уязвимых категорий граждан, привлечению негосударственных организаций в реализации поддерживаемых мер, привлечению иных альтернативных источников по финансированию мер социальной помощи [3, с. 53].

Рассмотрим применяемый комплекс мер социальной поддержки старшего поколения на примере республики Хакасия. Законом РХ от 17 декабря 2021 года № 113-ЗРХ установлена региональная социальная доплата к пенсии [1]. Такая доплата устанавливается в том случае, если общая величина материального обеспечения пенсионера не достигает величины прожиточного минимума, установленного для данной категории граждан. В 2024 году величина составила 13555 рублей. В 2023 году 248 145 лиц старшего поколения, имеющих размер материального обеспечения ниже величины прожиточного минимума, установленной в РХ, получили социальную доплату к пенсии (годовой размер доплаты составил 810 млн. рублей) [4].

Жителям республики, которые уже достигли возраста 70 и 80 лет, предоставляется компенсация расходов на уплату взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме (3354 гражданина получили компенсацию в 2023 году). Гражданам, родившимся в период с 01.01.1928 года по 03.09.1945 года, с 1 июля 2023 года предоставляется на ежемесячной основе социальная выплата в размере 500 рублей, ежегодно ко Дню Победы производится выплата «детям войны» и ветеранам ВОВ (в 2023 году выплату получили 15556 человек на общую сумму 23540,5 тыс. рублей) [4].

Также, для лиц старшего поколения, Правительство предоставляет право бесплатного проезда в городском транспорте, за исключением такси (скидка в размере 100% стоимости проезда), ряд категорий старшего поколения (ветераны труда, труженики тыла) имеют право бесплатного проезда на межмуниципальных маршрутах. В 2024 году в рамках цифровизации социальной сферы право льготного проезда реализуется с помощью «Карты жителя Республики Хакасия».

Для лиц старшего возраста, имеющих определенные льготные категории: ветеран труда, труженик тыла, пенсионер по стажу в регионе предоставляются меры социальной поддержки по оплате жилищно-коммунальных услуг, в размере 50 %, оплата стоимости приобретенного топлива. Предусмотрено бесплатное изготовление и ремонт зубных протезов.

Для этой категории вводятся новые меры поддержки. Например, предоставляется денежное поощрение семейным парам, празднующим 50-, 60-, 70- летний юбилей семейной жизни, оказание материальной помощи на проведение ремонта жилых помещений (окон, крыши, систем теплоснабжения, печей и пр.) малоимущим пенсионерам старше 70-ти лет. Размер материальной помощи составляет 10 тыс. рублей. В 2023 году материальную помощь получили 1253 малоимущих пенсионера [4].

Забота о старшем поколении имеет не только материальное выражение, так с 2019 года реализуются в рамках федерального проекта «Старшее поколение» нацпроекта «Демография» мероприятия по доставке в медучреждения граждан старше 65 лет. Согласно данной программе, этим гражданам осуществляется доставка лекарств, продуктов питания и медицинских работников на дом [4].

В г. Абакане, г. Черногорске и в Усть-Абаканском районе Хакасии реализуется пилотный проект «Система долговременного ухода», цель которого состоит в предоставлении социальных услуг по уходу на дому пожилым гражданам. В 2023 году приобретены технические средства реабилитации, обучены помощники по уходу, а также

организован уход за пожилыми гражданами и инвалидами. В 2024 году социальные услуги по уходу получают 200 пожилых граждан и инвалидов.

В 8 районных отделениях ГКУ РХ «УСПН» сформированы мобильные бригады по доставке граждан старшего поколения, которые проживают в сельской местности, в медицинские организации [4]. За время действия программы и в связи с просьбами граждан Правительством республики расширен перечень услуг, осуществляемых в рамках данной программы. Кроме этого, в регионе организуется профессиональное обучение, обучение цифровой грамоте граждан старшего поколения. Продолжается строительство корпуса пансионата ветеранов в Абакане, цель которого состоит в повышении активного долголетия, формирования здорового старения пожилых граждан, улучшения качества жизни лиц старшего поколения.

В субъекте также реализуется социальное обслуживание на дому. Среди ключевых направлений социального обслуживания выделяются оказание медицинских и социально-бытовых услуг (покупка и доставка на дом продуктов питания, предметов первой необходимости; оплата услуг ЖКУ, топка печей, обеспечение водой; уборка жилых помещений, выполнение процедур, связанных с наблюдением за состоянием здоровья; получение лекарств по рецептам врачей, запись к врачам, сопровождение в медицинские учреждения; систематическое наблюдение за получателями социальных услуг в целях выявления отклонений в состоянии их здоровья) [4]. Необходимо отметить и вклад негосударственного сектора, например, благотворительный фонд социальной поддержки населения «Кристалл» оказывает поддержку гражданам старшего поколения, помогая им сохранять активность, общение и позитивное отношение к жизни. Ежегодно ко Дню пожилых людей организуется комплекс мероприятий: консультационного, информационного, социально-бытового, прикладного и развлекательного характера с привлечением спонсоров и общественных организаций.

Таким образом, социальная поддержка старшего поколения в России является одним из инструментов реализации государственной социальной помощи в стране. Социальная поддержка граждан старшего поколения направлена на повышение уровня их жизни, повышение адресности мер поддержки. Одной из главных задач социальной поддержки в РФ является формирование системы оказания социальной помощи таким способом, чтобы проходила быстрая адаптация к изменениям жизненного уровня граждан старшего поколения. В каждом регионе, исходя из имеющихся ресурсов, разработана индивидуальная система защиты и поддержки старшего поколения. В республике Хакасия разработана система разнообразных мер поддержки для граждан старшего поколения, как денежного, так и не материального характера. В целях повышения уровня жизни пожилых людей эта система развивается и совершенствуется. Необходимо заметить, что роль пожилых людей в жизни общества неуклонно повышается. Создаются новые меры поддержки, социальные проекты, направленные на улучшение социального положения граждан старшего поколения и их интеграцию в развивающееся общество.

1. Закон Республики Хакасия от 17 декабря 2021 г. № 113-ЗРХ «О региональной социальной доплате к пенсии на территории Республики Хакасия» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.11.2024).
2. Постановление Правительства Республики Хакасия от 04.04.2014 № 155 «О реализации государственной программы Республики Хакасия «Доступная среда» и подпрограммы «Социальная поддержка старшего поколения» государственной программы Республики Хакасия «Социальная поддержка граждан»». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/1900202212190002> (дата обращения: 11.11.2024).
3. Андреева Е. Социальная политика государства // Регионалистика. – 2021. - № 4. – С. 52-59.
4. Отчет об итогах основной деятельности ГКУ РХ «Управление социальной поддержки населения» за 2023 год URL: https://uspnrh.ru/public/files/article/582/files/otchet_o_rabote_upravleniya_2023.pdf (дата обращения: 11.11.2024).

Никитенко Е.Ю., Логинова Е.В.

Наружная реклама как элемент дизайна городской среды

*Самарский государственный экономический университет
(Россия, Самара)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-168

Аннотация

В данной статье наружная реклама рассматривается как один из элементов дизайна образа города. На основе анализа различных видов наружной рекламы выделяются особенности, которые способны оказать влияние на восприятие образа города в сознании местных жителей и гостей города.

Ключевые слова: наружная реклама, дизайн городской среды, информационная среда, визуальное восприятие городской среды, рекламный дизайн.

Abstract

In this article, outdoor advertising is considered as one of the design elements of the image of the city. Based on the analysis of various types of outdoor advertising, the features that can influence the perception of the image of the city in the minds of local residents and visitors of the city are highlighted.

Keywords: outdoor advertising, urban environment design, information environment, visual perception of the urban environment, advertising design.

Наружная реклама – это неотъемлемая часть городской среды, которая выполняет множество функций: информирует население, привлекает внимание различных целевых аудиторий, создаёт имидж бренда и формирует атмосферу города. Она представляет собой множество форм и стилей, от рекламных щитов до цифровых экранов, которые могут как гармонично вписываться в окружение, так и наоборот, вызывать диссонанс. С ростом урбанизации и увеличением плотности населения в городах, наружная реклама становится не только средством коммуникации, но и важным элементом дизайна города. Красивые и стильные рекламные конструкции могут обогащать визуальное восприятие, создавая интересные акценты на фонах зданий. В данной статье рассматривается, как наружная реклама влияет на облик городов, её роль в формировании общественного пространства и вызовы, с которыми сталкивается современный дизайн.

Наружная реклама играет важную роль в формировании визуального облика города, она может создавать определенное настроение и атмосферу, а её дизайн часто отражает культуру, характер и интересы местного населения. Например, в таких мегаполисах, как Нью-Йорк или Токио, рекламные щиты стали частью городской эстетики, создавая уникальную атмосферу и привлекая внимание туристов. Неправильно размещенные или неэстетичные рекламные конструкции, такие как хаотично расположенные щиты, могут создавать зрительное загрязнение, отвлекающее внимание от исторических и культурных памятников города.

Современная реклама должна учитывать не только коммерческие цели, но и сохранять и улучшать эстетику городской среды. Проектировщики и дизайнеры стремятся создать такие рекламные конструкции, которые будут органично смотреться с архитектурой зданий и общим стилем микрорайонов города. Функциональные аспекты также играют немаловажную роль: реклама может быть использована для навигации, передачи важной информации о событиях и экологии, для создания общественных пространств. Использование экологических материалов, интеграция зелени и различные интерактивные элементы могут повысить привлекательность и удобство наружной рекламы. Примеры такой рекламы часто можно встретить в различных городах Европы, где реклама не просто навязывает товар, а способствует формированию благоприятного имиджа города и улучшает взаимодействие с его жителями.

Наружная реклама имеет потенциал для формирования общественных настроений и поддержки социальных инициатив. Общественность играет ключевую роль в формировании положительного или отрицательного восприятия наружной рекламы. Обратная связь от местных жителей и локальных обществ становится важной, поскольку рекламодатели должны учитывать мнения местных жителей, стремясь создать привлекательные и не вызывающие негативные реакции решения. Проблемы загрязнения визуального пространства приводят к проведению инициатив по улучшению городской эстетики: множество городов уже внедряют ограничения на размещение рекламы в тех местах, где она может создавать визуальный шум и отвлекать внимание. Креативные рекламные решения могут настраивать жителей на позитив и вдохновлять их на участие в общественных делах. Однако важно помнить о необходимости уважения к чувствам и интересам жителей. Реклама, которая может восприниматься как навязчивая или оскорбительная, может вызвать негативные эмоции и протест.

Для многих городов наружная реклама представляет собой важный источник дохода. Сборы с рекламодателей помогают финансировать городские инфраструктурные проекты, поддерживать общественный транспорт и улучшать благоустройство. Таким образом, правильно организованная наружная реклама имеет потенциал позитивного воздействия на экономическое развитие города. И всё же, если рекламы становится слишком много, это может затруднить восприятие городского пространства, что приведет к снижению его привлекательности как для местных жителей, так и для туристов.

С развитием технологий наружная реклама также претерпевает значительные изменения. Современные технологии предлагают огромные возможности для креативного подхода к наружной рекламе. Цифровые экраны позволяют размещать динамичные и интерактивные рекламные материалы, которые могут адаптироваться под целевую аудиторию и время суток. Инновационные технологические решения предоставляют новые возможности для создания уникального контента, способного привлекать внимание и взаимодействовать с прохожими. Важно помнить о балансе между инновациями и уважением к городской среде.

Наружная реклама – это не просто средство продвижения товаров и услуг, но и важный элемент дизайна городской среды. Она может обогащать городскую идентичность, улучшать эстетическое восприятие улиц и выполнять социальные функции. Важно подходить к разработке наружной рекламы с учетом интересов горожан и особенностей городской архитектуры, чтобы создать гармоничное пространство для жизни и работы. Чтобы достичь гармонии между коммерческими интересами и эстетическими, социальными и культурными аспектами городской жизни, необходимо применять комплексный подход к планированию и дизайну наружной рекламы. Взаимодействие между рекламодателями, городскими властями и жителями может стать залогом успешной и привлекательной городской среды, в которой наружная реклама будет неотъемлемой частью общей эстетики и функциональности. В будущем наружная реклама будет продолжать трансформироваться, становясь более интегрированной в городской ландшафт и учитывая современные вызовы и потребности общества.

1. Осипова Е.А. Организация работы отделов рекламы и связей с общественностью / Е.А. Осипова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 381 с.
2. Шарков Ф.И. Коммуникология: основы теории коммуникации / Ф.И. Шарков. – М.: Дашков и К, 2020. – 488 с.
3. Щеглов А.В., Макарычев В.Н. Манипуляция общественным мнением // Вестник экономической безопасности. – №1. – 2020. – с. 8
4. Аксютин О.А., Щербинина И.В. Связь наружной рекламы и архитектуры через призму исторической эволюции рекламы в городской среде // Студент и наука. 2023. № 1 (24). С. 14-20.
5. Бикмеев Р.Д., Ахтямова Е.В. Разрешение на установку и эксплуатацию рекламной конструкции как акт выражения публичного интереса // Евразийский юридический журнал. 2022. № 9 (172). С. 171-173.
6. Кравченко Л.А. Актуальные и эффективные инструменты продвижения в современной России // Финансовый бизнес. 2023. № 8 (242). С. 64-66.

Пашкова А.А., Галашова Е.С.

Особенности употребления пивных напитков среди жителей Карелии и их личное отношение к проблеме пивного алкоголизма

*Петрозаводский государственный университет
(Россия, Петрозаводск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-169

Аннотация

В статье рассматриваются плюсы и минусы употребления популярного у жителей Карелии напитка, его полезные компоненты позволяющие восполнить запасы витаминов в организме, но одновременно и опасность регулярного злоупотребления пивом ведущего к пивному алкоголизму.

Ключевые слова: пиво, витамины, ноксологическая культура населения, алкоголизм.

Abstract

The article discusses the pros and cons of drinking a drink popular among the residents of Karelia, its useful components allowing to replenish the reserves of vitamins in the body, but at the same time the danger of regular abuse of beer leading to beer alcoholism.

Keywords: beer, vitamins, noxological culture of the population, alcoholism.

История пивоварения начинается еще в древнем мире, так, центрами пивоварения стали Древний Египет и Месопотамия. Впоследствии культура употребления пива стала распространяться по всему цивилизованному миру вместе с развитием земледелия и распространению выращивания пшеницы. В средние века пивная культура была широко распространена в Западной Европе, а традиционными центрами пивоварения стали Германия и Чехия, в то время как южная Европа была ориентирована на производство вина. Пиво было широко известно, наряду с вином и медовухой в Древней Руси и активно употреблялось населением в питейных домах, так называемых корчмах.

На сегодняшний день пивоварение в России является одной из динамично развивающихся отраслей, приносящей огромную прибыль, что не отменяет наличие негативного воздействия на организм человека.

По данным некоторых научных исследований, умеренное употребление пива приводит к поступлению в организм витаминов группы В, способно снять незначительный стресс и как и любой алкоголь, приводит к расширению сосудов, что важно при наличии у человека гипертонии.

В пиве много витаминов В1 и В2, и они там присутствуют в той форме, которая хорошо усваивается. Один литр этого напитка обеспечит 40-60 % суточной потребности в тиамине (В1) и рибофлавине (В2). Пиво богато аскорбиновой кислотой. Литр пива даст вам 70% суточной дозы витамина С, а для удовлетворения суточной потребности в никотиновой и фолиевой кислотах достаточно выпить всего полстакана.

Тем не менее, несмотря на наличие определенных витаминов и кислот, чрезмерное потребление данного напитка оказывает крайне негативное влияние на психическое и физическое здоровье человека. Регулярное употребление пива (как и других алкогольных напитков) вызывает структурные изменения в организме, перерождение в тканях и их атрофию: феномен «бычьего сердца», гормональные изменения, цирроз печени, стойкое расширение сосудов лица (особенно сосудов носа), увеличивается риск рождения детей с умственной и физической неполноценностью.

Целью данной статьи является изучение ноксологической культуры жителей Карелии в отношении употребления пивных напитков и исследование личного отношения к проблеме пивного алкоголизма.

Исследование происходило в июне 2023 года, изучению подверглась ноксологическая культура жителей Петрозаводска, мужчин и женщин в возрасте от 14 до 65 лет. Методом исследования был устный рандомный опрос 107 человек.

В отношении гендерной принадлежности исследование выявило, что пиво является популярным напитком как у мужчин, так и у женщин. Так, согласно опросу, пиво назвали своим любимым алкогольным напитком 68% женщин и 71% мужчин, что действительно свидетельствует о распространенности пивной культуры в России.

В отношении разделения по возрасту, была выявлена следующая тенденция: основной аудиторией, употребляющих пиво на регулярной основе были респонденты в возрасте от 16 до 45 лет. Интересно отметить, что по закону подростки до 18 лет не имеют право покупать пивные напитки, однако они часто просят покупать их более старших друзей или даже случайных прохожих взрослого возраста. Наряду с пивом частыми алкогольными напитками молодежи остаются различные джин – тоники, алкогольные коктейли, энергетики с алкоголем. Аудитория свыше 45 лет, согласно данным опроса, больше предпочитает вино, коньяк и водку.

На вопрос, с какой целью вы употребляете пиво, респонденты высказались следующим образом: 55% опрошенных пьют пиво с целью получения расслабляющего эффекта и снятия усталости, 20% респондентам нравится вкус напитка, 5% хотят раскрепоститься и чувствовать себя более уверенно в компании, остальные 20 % употребляют пиво с целью уйти от реальности и сложных жизненных проблем.

Вопрос о количестве выпиваемого алкоголя крайне важен, поскольку именно чрезмерное употребление алкогольных напитков способно нанести существенный вред организму. Условно безопасным считается употребление 300 мл пива для женщин не более 2 раз в неделю, для мужчин эта доза повышена до 500 мл, а употребление также не должно превышать двух раз в неделю.

Данные опроса продемонстрировали угрожающую картину: 36% опрошенных выпивают 1 литр и более за один день, несколько раз в неделю, 24% респондентов употребляют 1-2 литра пива ежедневно, и только 40 % употребляющих пиво респондентов выпивают не более половины литра этого напитка не чаще, чем несколько раз в месяц. Таким образом, полученные данные подтверждают теорию о наличии у части россиян пивного алкоголизма. Вопрос о месте распития пивных напитков также заслуживает изучения. Для жителей Петрозаводска употребление пива в барах и ресторанах является редкостью ввиду высокой стоимости этих напитков в специализированных заведениях. Так, согласно данным социологического опроса, только 11% респондентов посещают с целью употребления пива указанные заведения. Основным местом распития спиртных напитков остаются квартиры граждан, что составляет 60% , для 20% респондентов местом распития может стать улица и собственный двор, что запрещено по закону, и 9 % могут распивать пивные напитки даже в собственном подъезде, что также, безусловно, является грубым нарушением общественного порядка.

Интересно отметить, что лица, употребляющие пивные напитки в больших масштабах, чаще употребляют пиво именно на квартирах, улице и подъезде, а респонденты, употребляющие пиво редко и умеренно, чаще выбирают бары и рестораны.

На вопрос, какую крепость пива вы выбираете, респонденты дали следующие ответы: 60% опрошенных выбирают классические сорта пива - 4,5 градуса, 25% респондентов пьют пиво 4,9-5 градусов, крепкое пиво от 8 до 14% выбирают лишь 10 % опрошенных, безалкогольное пиво в России непопулярно, так, его покупают лишь 5% респондентов. Легкое пиво, в котором содержание алкоголя до 3% популярностью также не пользуется и слабо представлено на прилавках магазинов и питейных заведениях. Таким образом, большинство жителей Петрозаводска ориентированы на классические сорта пива с содержанием алкоголя от 4,5 до 5 градусов.

На вопрос, случались ли у вас чрезвычайные ситуации, связанные с наступлением опьянения ввиду чрезмерного употребления пивных напитков, респонденты дали

следующие ответы: 12% употребляющих пиво на регулярной основе, часто сталкивались с подобными происшествиями, с 38% подобные ситуации случались, но нечасто, с 45 % случались но в единичных случаях и только 5 % респондентов обозначили, что такие ситуации не случались с ними никогда. Данные опроса подтвердили еще раз теорию о том, что алкоголь часто становится катализатором девиантного поведения и часто приводит к возникновению чрезвычайных ситуаций различного характера.

На вопрос, случалось ли вам покупать пиво после обозначенного законом времени - 10 часов вечера, большинство респондентов ответили положительно, об этом сообщили 82% респондентов, причем местами покупки пива поздним вечером и ночью выступают магазины продажи пива на разлив, а также многочисленные питейные заведения, бары и рестораны.

На вопрос, признаете ли вы наличие у себя пивного алкоголизма, 89% респондентов ответили отрицательно, однако стоит напомнить, что 36% опрошенных при этом употребляет значительное количество пива, а именно литр и более, ежедневно.

На вопрос, существует ли проблема пивного алкоголизма в России в целом и надо ли с ней бороться, ответили положительно лишь 34% опрошенных. По мнению остальных опрошенных, пиво представляет собой довольно безопасный напиток по сравнению с более крепкими водкой, коньяком и другими крепкими напитками.

Заключительный вопрос анкеты ставил своей целью узнать, собираются ли респонденты отказаться в будущем от данной пагубной привычки. Как показали ответы респондентов, 78% опрошенных не стремятся к полному отказу от пива в будущем, однако 52% хотели бы сократить уровень его употребления.

Таким образом, пивной алкоголизм выступает серьезной социально-значимой проблемой в современном обществе. Употребление пива прочно вошло в культуру россиян и ограничительные меры, такие как запрет рекламы пива в средствах массовой информации и ограничительные меры по его покупке после 10 часов вечера не приводят к отказу или сильному снижению употребления данного напитка.

1. Гринченко, Н. А. Трезвый образ жизни : [16+] / Н. А. Гринченко ; Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина. – Елец : Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина, 2010. – 316 с. Наркология. – Москва : Гениус Медиа, 2012. – № 7(127). – 100 с.
2. Технологическое проектирование производства пива : учебное пособие : [16+] / А. Е. Чусова, Т. И. Романюк, Г. В. Агафонов [и др.] ; науч. ред. Г. В. Агафонов ; Воронежский государственный университет инженерных технологий. – Воронеж : Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2020. – 164 с.

Пашкова А.А., Галашова Е.С.

**Уровень информированности жителей города Петрозаводска в отношении
безопасного использования косметических средств**

*Петрозаводский государственный университет
(Россия, Петрозаводск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-170

Аннотация

Статья посвящена интереснейшей теме анализа знаний жителей Петрозаводска об опасностях бездумного использования косметических средств, принципам выбора косметики с изучением состава товара, его предполагаемой эффективности, натуральности и безопасности.

Ключевые слова: косметические средства, эффективность, массмаркет, токсические соединения.

Abstract

The article is devoted to the most interesting topic of analyzing the knowledge of Petrozavodsk residents about the dangers of thoughtless use of cosmetics, the principles of

choosing cosmetics with a study of the composition of the product, its intended effectiveness, naturalness and safety.

Keywords: cosmetic, effectiveness, mass market, toxic compounds.

На протяжении всей истории человечества женщины стремятся подчеркнуть свои внешние данные с помощью косметических средств. Косметика призвана улучшить внешний вид человека, сделать его более выразительным и одновременно скрыть недостатки. Несмотря на все видимые преимущества использования косметических средств, далеко не всегда ее применение является безопасным.

Косметикой обычно называют средства и способы ухода за кожей, волосами и ногтями, а также ротовой полостью. Изначально, в истории человечества, состав косметических средств был исключительно натуральным, а в качестве косметических средств использовались природные пигменты и красители - свекла, уголь, мел и другие. Со временем, косметическая отрасль все более развивалась, в состав косметических средств стали входить многочисленные химические вещества, которые, безусловно, давали более высокие результаты в преобразении внешности, но вместе с тем, состав косметической продукции становился все более агрессивным.

Согласно данным статистики, более 89% женщин ежедневно используют различные косметические средства, что обуславливает бесспорную актуальность данной статьи и выбора темы исследования. Целью данной статьи является изучение уровня ноксологической культуры в отношении использования различных косметических средств.

Исследование проводилось в городе Петрозаводске в период с 8 июня по 10 июня 2024 года, методикой сбора данных было выбрано анкетирование. В ходе исследования темы изучалось мнение 102 женщин в возрасте от 17 до 69 лет. Анкета включала 10 вопросов.

В первом вопросе респонденты отвечали на вопрос, по какому принципу они выбирают косметические средства. Как показали данные опроса, 71% выбирает косметику, исходя из соотношения цены и эффективности косметики, 8% выбирают косметику, исходя из рекомендации своих знакомых, и только 10% выбирают косметику, исходя из изучения состава на предмет натуральности и безопасности. Интересно отметить, что для 11% респондентов главным при выборе является яркая и броская упаковка.

Второй вопрос касался того, изучают ли респонденты состав товара, указанный на упаковке. Удивительным является тот факт, что только 10% респондентов изучают состав косметических средств. Данный факт является плачевным, поскольку в состав бюджетных косметических средств масс-маркета, входит большое количество токсичных соединений, которые при длительном использовании способны нанести большой вред человеческому здоровью. Таковыми веществами являются: этиловый спирт, SLS и SLES, триэтаноламин (TEA), диэтаноламин (DEA) и моноэтаноламин (MEA), минеральное масло, ДМДМ Гидантоин, полиэтиленгликоли и их соединения, триклозан, силиконы, парабены, пропиленгликоль, пигменты придающие цвет, вазелин и др.

Третий вопрос касался правил хранения косметических средств. Как показали данные опроса, только 54% обращают внимание на сроки годности товара и утилизируют его, если сроки годности подошли к концу. Отсутствие контроля за сроками годности косметических средств является грубым нарушением использования данной продукции, поскольку со временем состав косметических средств при долгом хранении может меняться и становиться агрессивным для кожи человека.

Четвертый вопрос ставил цель выяснить, стараются ли жительницы республики Карелия покупать косметику, на этикетке которой написано, что данный продукт изготовлен из натуральных ингредиентов. Как показали данные опроса, только 34%

выберут продукцию согласно данному принципу. Остальные респонденты не обратят внимание на подобные рекламные ходы.

Пятый вопрос касался мест приобретения косметики. Как показали данные опроса, только 23% будут покупать косметику в специально предназначенных для этого местах - аптеках и косметических магазинах, все 100% опрошенных часто заказывают косметику через интернет-магазины, а 21% респондентов могут приобретать указанные средства в таких непроверенных местах, как рынки, а также с рук, часто через сайт авито, что, безусловно, является небезопасным.

Радует тот факт, что 58% респондентов, стараются выбирать косметические средства с учетом особенностей своей кожи и возрастным особенностям.

Безусловно, грубым нарушением при использовании косметических средств, является использование косметической продукции, такой, как помады, пудра, тональный крем, спонжи, более, чем одним человеком, поскольку эти средства относятся к индивидуальной косметике и могут переносить на себе индивидуальные микроорганизмы-вирусы, бактерии, грибки. К сожалению 43% респондентов склонны дарить или просто давать в использование ту косметическую продукцию, которая ранее была в использовании.

Положительным моментом является и тот факт, что абсолютно все женщины, 100% очищают свою кожу от косметических средств перед сном. Демакияж является обязательной процедурой при использовании косметики, поскольку очищает поры человека от остатков косметики, пыли и кожного сала, которое скопилось в течении дня.

Согласно общепринятым правилам использования косметики, не рекомендуется пользоваться использовать крема, уходовый и тональный, без использования спонжей и специальных приспособлений для нанесения косметики в виде палочек и ложечек. Однако так поступают только 12%, остальные респонденты традиционно используют подушечки пальцев на нанесения кремообразных текстур.

Последний вопрос выяснял, используют ли респонденты косметические средства в период обострения острых респираторных заболеваний. Как показали данные опроса, 45% респондентов склонны к такому поступку, что противоречит нормам при использовании косметики, поскольку, таким образом, вы инфицируете косметику и можете заразиться данной инфекцией вновь.

Таким образом, ноксологическая культура жительниц города Петрозаводска находится на относительно низком уровне. Этому способствует мнение, что косметика представляет собой объект, не таящий в себе существенных угроз и призванный просто улучшать внешний облик человека. В современном мире количество аллергических реакций, кожных болезней крайне высоко и связано это часто с неприемлемым с точки безопасности использованием косметической продукции.

1. Галяметдинов, Ю. Г. *Натуральные ингредиенты косметических средств : учебное пособие : в 2 частях : [16+] / Ю. Г. Галяметдинов, Н. В. Саутина ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2020. – Часть 1. – 84 с.*
2. *Компоненты на основе природного сырья для косметических средств : растительные масла : учебное пособие : [16+] / А. И. Курмаева, Р. И. Юсупова, Е. Г. Горелова, Ю. Г. Галяметдинов ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2012. – 115 с. : ил., табл., схем.*
3. *Российские аптеки : журнал для профессионалов аптечного бизнеса / ред. М. Алексеев. – Москва : ГРУППА РЕМЕДИУМ, 2012. – № 24 (229). – 71 с.*
4. *Химия и технология косметических средств : учебник : в 2 частях : [16+] / Ю. Г. Галяметдинов, Ю. А. Шигабиева, С. А. Богданова, А. А. Князев ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2018. – Часть 1. Пеномоющие и очищающие средства. – 340 с. : ил., табл., схем.*

Пашкова А.А., Галашова Е.С.

Уровень информированности жителей Карелии в отношении некоторых ноксологических аспектов употребления энергетических напитков

Петрозаводский государственный университет

(Россия, Петрозаводск)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-171

Аннотация

Статья посвящена анализу знаний населения Карелии о пользе и вреде употребления энергетических напитков. Приводятся данные о составе энергетиков, частоте употребления их разными возрастными категориями опрошенных, отражён ряд проблем связанных с ухудшением здоровья у оппонентов чрезмерно увлекающихся энергетиками.

Ключевые слова: энергетики, апатия, эмоциональное выгорание, прилив сил.

Abstract

The article is devoted to the analysis of the knowledge of the population of Karelia about the benefits and harms of drinking energy drinks. The data on the composition of energy drinks, the frequency of their use by different age categories of respondents are presented, a number of problems related to the deterioration of health of opponents who are excessively addicted to energy drinks are reflected.

Keywords: energy, apathy, emotional burnout, surge of strength.

Современный мир часто требует от человека большого уровня активности и мобильности, что часто превышает естественные возможности человеческого организма. Недосыпание, частые стрессы, высокий уровень требований на работе, сложности в личной жизни часто приводят к появлению апатии и эмоциональному выгоранию в совокупности с физической усталостью. Для того, чтобы быстро восстановиться и испытать прилив сил, молодое поколение часто употребляет энергетические напитки. В составе большинства энергетиков часто присутствуют вещества, которые стимулируют возбуждение нервной системы человека, такие как кофеин, таурин, L-карнитин, гуарана. В некоторые энергетические напитки также добавляют природные бодрящие вещества типа мате и экстракта женьшеня.

Общеизвестно, что частое употребление энергетических напитков способно привести к появлению таких негативных проявлений как учащение пульса, скачки артериального давления, появление проблем со стороны желудочно-кишечного тракта, нарушение сна и головные боли. Энергетики категорически запрещены беременным женщинам, детям, людям, имеющим проблемы с сердечно-сосудистой, мочевыделительной и нервной системами, а также тем, кто страдает ожирением, сахарным диабетом, поскольку в их составе в большом количестве содержится сахар. Наиболее распространенные фирмы, выпускающие энергетические напитки это Adrenalin rush, Burn, Monster energy, Red bull, Gorilla, Flash up energy.

Целью данной статьи является изучение уровня употребления энергетических напитков среди жителей республика Карелия и выявление их личного отношения в отношении тех опасностей, которые возникают вследствие частого употребления данных напитков.

Исследование происходило в июне 2023 года, изучению подверглась ноксологическая культура жителей Карелии, мужчин и женщин в возрасте от 14 до 65 лет. Методом исследования был устный опрос 107 человек. Опрос состоял из десяти вопросов.

Как показали данные опроса, большинство употребляющих энергетические напитки - это молодежь в возрасте от 14 до 40 лет. Так, в данной возрастной категории 27% респондентов употребляют энергетики на регулярной основе, несколько раз в

неделю. В возрастной группе 40-65 энергетические напитки практически не употребляют, на регулярной основе их пьют только 6% респондентов, что еще раз доказывает, что энергетика, прежде всего, распространены среди молодого поколения.

Важно отметить, что энергетические напитки разрешены к продаже только людям, достигшим 18 лет. Однако, как показали данные опроса, респонденты от 14 до 18 лет являются как раз той возрастной группой, в которой энергетики употребляют наиболее часто - некоторые из респондентов этой группы, а именно 45 % употребляют энергетические напитки практически каждый день. Причем данная возрастная группа, как правило, просила покупать энергетики либо старших друзей, либо стремилась приобретать энергетики там, где не спрашивают их паспорт.

На вопрос, почему вы стали употреблять энергетики, мнение респондентов разделилось. По данным опроса, 34% употребляют энергетики, так как им нравится их вкус, 23 % опрошенных заявили о том, что это модно и поддерживается в их субкультуре, остальные респонденты, а именно 43 % заявили, что испытывают огромный прилив сил при их употреблении, что и обуславливает регулярность их покупки (Рис. 1).



Рисунок 1. Причины употребления энергетиков.

На вопрос, испытываете ли вы прилив сил и энергии, 98 % респондентов заявили, что, действительно, энергетики оказывают стимулирующее воздействие на умственную и физическую деятельность. Это воздействие вполне объяснимо, поскольку таурин и кофеин, которые содержатся в этих напитках в избытке, способны повысить работоспособность человека и его активность.

На вопрос, употребляли ли вы когда-нибудь напитки, содержащие алкоголь и энергетик вместе, 45% респондентов ответили положительно, причем 61% респондентов употребляют данные напитки на регулярной основе. Необходимо отметить, что соединение в одном напитке алкоголя и энергетика может привести к дополнительной нагрузке на печень и мочевыделительную систему и усиливает токсичность напитка.

На вопрос, как долго длится эффект от употребления энергетического напитка, 78% респондентов отметили, что через 2-3 часа чувство бодрости уходит и появляется прежняя усталость, в следствии чего, нельзя рассматривать энергетически напитки как некую панацею в борьбе с хронической усталостью.

На вопрос, какое количество энергетических напитков вы употребляете в день, если вам необходимо взбодриться, наиболее частые ответом был 2 жестяные банки, то есть выпивают 1 литр энергетика, именно так ответили 67% респондентов, 10% опрошенных употребляют по 1 банке, то есть 500 мл энергетического напитка. Серьезным нарушением является употребление энергетических напитков в большом объеме, а именно 27 % респондентов могут употребить 3 и более банок энергетика в день, что составляет полтора литра и более энергетического напитка. Значительное превышение употребления энергетических напитков существенно повышает уровень артериального давления, приводит к тахикардии, а избыток сахара в таком количестве на регулярной основе способно со временем вызвать сахарный диабет и привести к ожирению.

На вопрос, испытывали ли вы какие-то проблемы со здоровьем, связанные с приемом энергетиков, большинство опрошенных, а именно 69% отметили, наряду с появлением бодрости испытывали небольшую головную боль и появление учащенного пульса.

Частое употребление энергетических напитков способно привести к серьезным нарушениям в работе нервной системе человека и вызывать такие симптомы как бессонница, панические атаки, головные боли и тревожность.

Согласно проведенному социологическому опросу, 43% респондентов, употребляющие энергетики на регулярной основе, испытывают данное негативное влияние энергетиков на нервную систему человека.

Интересно отметить, что, наряду с наличием таких проблем, только 21% опрошенных согласны в будущем отказаться от энергетических напитков. Данные респонденты заявили, что, по их мнению, употребление энергетиков сравнимо с употреблением кофе и, кроме того, энергетики куда более безопасны, чем алкоголь.

Таким образом, энергетические напитки очень распространены среди населения, преимущественной группой, которой употребляет их наиболее часто, является молодежь. Энергетики привлекают не только повышением энергетического потенциала человека, но и своим вкусом, кроме того, это своеобразная дань моде. Несмотря на наличие негативных проявлений со стороны сердечно-сосудистой и нервной системы, большинство респондентов оказываются неготовыми к тому, чтобы от них отказаться, считая, что энергетики гораздо более безопасны, чем алкоголь. Часто люди не осведомлены о негативных последствиях приема энергетиков и превышают дозы их употребления, что, безусловно, негативным образом сказывается на их здоровье. Важно отметить, что, несмотря на полезные эффекты с точки зрения быстрого стимулирования нервной системы, через несколько часов после их употребления, уровень активности резко падает. Исходя из этого, надо отметить, что, суммируя все противопоказания и влияние на здоровье человека, их употребление является нецелесообразным и негативно влияющим на все системы человеческого организма.

1. Дмитриев А. В. Спортивная нутрициология / А. В. Дмитриев, Л. М. Гунина. – 2-е изд. стер. – Москва: Спорт, 2022. – 640 с. : ил. – (Олимпийское образование).
2. Теплов, В. И. Физиология питания: учебное пособие: [16+] / В. И. Теплов, В. Е. Боряев. – 6-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 456 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров).
3. Гринченко, Н. А. Трезвый образ жизни: [16+] / Н. А. Гринченко ; Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина. – Елец: Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина, 2010. – 316 с.

Уланов Л.Б.

Стратегии эффективного лидерства для профилактики выгорания на рабочем месте

*Государственный университет управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-172

Аннотация

Статья рассматривает проблему эмоционального выгорания на рабочем месте и подчеркивает значительную роль лидерства в его предотвращении. В ней представлены стратегии и рекомендации для руководителей по созданию более поддерживающей атмосферы, которая будет способствовать благополучию сотрудников и снижению рисков их выгорания.

Ключевые слова: выгорание, лидерство, эффективность, рабочая атмосфера, влияние.

Abstract

The article examines the problem of emotional burnout in the workplace and emphasizes the significant role of leadership in its prevention. It presents strategies and recommendations for leaders to create a more supportive atmosphere that fosters employee well-being and reduces the risks of burnout.

Keywords: burnout, leadership, effectiveness, work atmosphere, influence.

Эмоциональное выгорание за последнее время стало достаточно распространенным явлением, которое представляет собой довольно серьезную проблему в современном мире. Многие требования работодателей, на сегодняшний день, обязывают соискателя, а в дальнейшем и работника, быть постоянно «в сети» и посвящать большое количество времени непосредственно на работу. Такое большое количество напряжения зачастую может спровоцировать рост эмоционального истощения, когда работнику просто-напросто не хочется делать, а как следствие качество труда может значительно упасть. В то же самое время выгорание может напрямую влиять и на самочувствие человека, как моральное, так и физическое, когда выделение кортизола увеличивается, а накопленный стресс остается в организме, не выходя из него. Таким образом, можно прийти к мнению, что организациям следует уделить большое внимание на подобное явление, а также пытаться разработать стратегии, которые будут направлены на устранение или уменьшение влияния этой проблемы, а также создание более здоровой и устойчивой рабочей среды.

Цель данной статьи — рассмотреть, каким образом эффективное лидерство может сыграть большую роль в помощи сотрудникам при выгорании. Несмотря на огромное количество различных факторов, которые влияют на проявление выгорания, необходимо выявить общие практики, которые помогут предотвратить негативное воздействие данного явления.

Как было уже отмечено ранее, эмоциональное выгорание является актуальной темой среди существующего пула работников. Поскольку, выгорание — это реакция непосредственно на различные стрессовые факторы, которые как раз и приводят ко многим физическим и психологическим последствиям. Данная проблема напрямую сказывается на качестве жизни, профессиональной деятельности сотрудников, и как следствие, оказывая негативное влияние на многие отрасли во всем мире.

1. Понимание эмоционального выгорания

Эмоциональное выгорание, признанное Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2019, зачастую характеризуется как чувство морального истощения и изнеможения [1]. Оно может проявляться по-разному: дистанцирование от своей работы, повышение чувства цинизма по отношению к ней, и как следствие снижение эффективности. Данное явление может варьироваться в зависимости от формы и степени тяжести. Стоит также отметить, что клинического определения у данного феномена не имеется, а как следствие, не имеется общепринятых действий и профилактик по устранению этой проблемы.

Зачастую выгорание характеризуется тремя аспектами:

- **Эмоциональное истощение** — это чувство перенапряжения и снижение уровня ресурсов, которые требуются для мозговой активности. Многие люди, подверженные такому типу истощения, часто ощущают опустошенность и усталость.
- **Цинизм** — этот аспект обычно характеризуется негативным и отстраненным отношением к своей работе, или иному типу деятельности. Люди, которые подвергаются этому чувству, могут ощущать эмоциональное отстранение и потерю заинтересованности в работе.

- **Занижение своих компетенций** — это значение может включать в себя чувство некомпетентности и отсутствие каких-либо достижений в работе. Подверженные данному эффекту, могут испытывать снижение уровня собственной эффективности, считая, что они более не являются квалифицированными или не способны более выполнять свои профессиональные обязанности.

Существует мнение о том, что точная диагностика выгорания является несколько проблемной для многих исследователей поскольку его симптомы частично совпадают с другими психическими расстройствами. Отсутствие четко определенных критериев, позволяющих отличить легкие симптомы выгорания от полноценного синдрома, еще больше усложняет оценку. К примеру, один из результатов мета-анализа выявил сильную корреляцию между депрессией и истощением от выгорания, что ставит под сомнение их различия. Некоторые исследователи считают, что для точной диагностики выгорания в будущих исследованиях следует использовать сочетание опросников и клинических интервью.

2. Роль лидерства в организациях

Эффективное лидерство — это один из самых важных факторов успеха не только организации, но и хорошего состояния сотрудников [2]. Хорошее руководство включает в себя: умение вдохновлять, мотивировать, направлять на достижение поставленных целей [3]. Выделяют несколько качеств, которыми должен обладать эффективный лидер:

- Стратегическое мышление
- Коммуникативные навыки
- Управление эмоциями
- Надежность и выстраивание доверия
- Умение делегировать обязанности

Различные стили руководства могут существенно повлиять на самочувствие и уровень выгорания сотрудников. К примеру, если отталкиваться от классификации стилей по Карлу Левину, авторитарный стиль руководства, ориентированный на контроль и подчинение, может способствовать усилению стресса и выгоранию. В то время как, демократичный стили руководства, которые ставят во главу угла развитие сотрудников, расширение их возможностей и самостоятельности, могут способствовать созданию более позитивной и устойчивой рабочей среды.

3. Стратегии эффективного лидерства для предотвращения выгорания

Существует большое количество теорий, которые исследуют подобный феномен как выгорание. Одним из таких исследований является теория Арнольда Баккера и Эванджелии Демероути «Требования к работе - ресурсы» (Job Demands-Resources, JD-R), которая представляет собой полезную основу для понимания выгорания в организациях. Согласно этой модели, выгорание возникает из-за дисбаланса между требованиями к работе, такими как рабочая нагрузка и дефицит времени, и ресурсами работы, такими как поддержка, обратная связь и так далее. Эффективные руководители могут использовать эту теорию, стремясь снизить требования к работе и уменьшить рост проявления выгорания.

Рассмотрев некоторые из имеющихся аспектов, влияющие на эмоциональное состояние сотрудника, можно определить некоторые стратегии, которые могут иметь вес в руководстве:

- **Поддерживающий стиль лидерства**

Руководители, которые используют поддерживающий стиль руководства, проявляют эмпатию, поддержку и понимание по отношению к своим сотрудникам. Ими могут создаваться «безопасные пространства», или «safe space» [4], где они рассказывают о своих проблемах и переживаниях. Считается, что общение и умение выслушать являются одними из ключевых навыков для подобного стиля лидерства, поскольку они формируют доверие между сотрудниками и их руководством, побуждая первых обращаться за помощью ко вторым, когда это необходимо.

- **Управление рабочей нагрузкой**

Важность соблюдения баланса между рабочей нагрузкой и предоставлением возможности для разгрузки является довольно существенной частью лидерства. Руководству необходимо контролировать процессы делегирования задач, рабочую нагрузку [5]. Лидеры должны стремиться к созданию рабочей атмосферы, в которой сотрудники могли бы почувствовать себя частью команды, в которой хочется решать трудные задачи, при этом не переутомляясь.

- **Формирование корпоративной культуры**

Позитивная и здоровая корпоративная культура — это залог работоспособного состояния сотрудников. Укрепление доверия, сотрудничество между работниками является важными составляющими формирования хорошей рабочей среды. Также стоит отметить и тот факт, что лидерам необходимо выстраивать культуру, где сотрудники могли бы устанавливать личные границы и уделяли первостепенное внимание уходу за собой, чтобы предотвратить выгорание и создать более устойчивую трудовую атмосферу [6].

Профилактика выгорания является одним из важнейших шагов к построению благоприятной среды для работы. Чтобы добиться подобного, руководителям также стоит предпринять следующие меры: проведение систематических встреч с сотрудниками, построение четких ожиданий от подчиненных, баланс между работой и личной жизнью и регулярное выражение благодарности работникам.

Сегодня эмоциональное выгорание — это одна из самых быстрорастущих проблем на современных предприятиях, которая требует немедленного и стратегического внимания от руководства любой компании, которая ценит своих сотрудников. Организациям следует понимать тот факт, что этот феномен влияет не только на производительность служащих, но и как следствие на все предприятие в целом.

1. Демерути Э. Выгорание: всеобъемлющий обзор // Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. - 2024.
2. Фредес-Колларте Д., Оливарес-Фаундес В., Санчес-Гарсия Х. К., Монтекинос Х. П. Удовлетворенность работой и ее связь с выгоранием и его последствиями: структурная модель на примере членов экипажа воздушных судов // Sustainability. - 2024.
3. Муса М.Д., Муса В., Фахим С. Преобладающие стили лидерства в управлении изменениями: доказательства из существующих исследований // International Journal Of Professional Business Review. - 2023. - №5.
4. Синха С., Сараф С. Р. Взаимосвязь между удовлетворенностью работой и выгоранием // International Research Journal of Management Sociology & Humanity. - 2024. - №15.
5. Васильева, О. А. Эмоциональное лидерство - ключевая личностная компетенция руководителя коммуникационного агентства / О. А. Васильева // Актуальные проблемы управления - 2019 : материалы 24-й Международной научно-практической конференции, Москва, 19–20 декабря 2019 года / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Государственный университет управления. – Москва: Государственный университет управления, 2020. – С. 3-7
6. Путичиу М., Греку М., Ротару Л. Т., Бутои М. А., Ванку Г., Корладе-Андрей М., Цимпозшу Д., Тат Р. М., Голя А. Изучение выгорания, трудоголизма и стресса, связанного с ростом, среди персонала экстренных служб // Behavioral Sciences. - 2024.

Хаертдинов А.К.

Актуальные вопросы реализации местных инициатив и программ их поддержки

*Уфимский университет науки и технологий
(Россия, Нефтекамск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-173

Аннотация

Статья посвящена анализу актуальных вопросов реализации местных инициатив и программ их поддержки, а также проблемам, возникающим в данном процессе. Обсуждается важность взаимодействия местной администрации с населением, а также предлагаются меры по решению проблем, возникающих в ходе реализации данных инициатив.

Ключевые слова: местные инициативы, программы поддержки, инициативное бюджетирование, местная администрация, взаимодействие с населением, проблемы реализации.

Abstract

The article is devoted to the analysis of topical issues of the implementation of local initiatives and programs to support them, as well as problems arising in this process. The importance of interaction between the local administration and the population is discussed, and measures are proposed to solve problems arising during the implementation of these initiatives.

Keywords: local initiatives, support programs, proactive budgeting, local administration, interaction with the population, implementation problems.

В условиях современных социальных и экономических изменений местные инициативы и программы их поддержки становятся важным инструментом для решения проблем на местах, повышения качества жизни граждан и активизации участия населения в управлении местными делами. Поддержка таких инициатив со стороны государственных структур требует комплексного подхода и внимательного анализа возникающих проблем, что делает тему исследования крайне актуальной.

Республика Башкортостан, стратегически расположенная на пересечении культур и народов, активно развивает местные инициативы, направленные на улучшение качества жизни населения и поддержку социальной сплоченности. В последние годы здесь реализуется множество программ, способствующих активному участию граждан в процессах управления и развитии региона. Далее рассмотрим ключевые местные инициативы и программы их поддержки.

Местные инициативы представляют собой проекты или действия, выдвигаемые гражданами или общественными объединениями, направленные на улучшение социальной инфраструктуры, экологическое состояние, благоустройство территорий и другие аспекты местной жизни. Эти инициативы могут варьироваться от простых инициатив по озеленению до комплексных программ по созданию общественных пространств.

По мнению М.И. Вишняковой, «местная инициатива представляет собой начало такого пути, на котором население объединяет свои усилия для осознания и выявления общих проблем и их последующего рационального решения» [1].

Местные инициативы тесно связаны с программами поддержки местных инициатив и инициативным бюджетированием.

А.И. Ижмухаметова отмечает, что «программа поддержки местных инициатив – это инициатива, направленная на оказание помощи и поддержки проектам и идеям, разработанным и реализуемым на местном уровне» [2].

Программы поддержки местных инициатив разрабатываются на уровне местных властей и направлены на содействие реализации предложенных проектов. Они могут

включать финансовую помощь, организационную поддержку и помощь в информировании населения о возможностях участия в этих инициативах. Часто такие программы предполагают совместное финансирование как со стороны местных властей, так и самих инициаторов.

По мнению В.В. Кляйн и В.В. Виноградова, «инициативное бюджетирование – это совокупность разнообразных, основанных на гражданской инициативе практик по решению вопросов местного значения при непосредственном участии граждан в определении и выборе объектов расходования бюджетных средств, а также последующем контроле за реализацией отобранных проектов» [3].

Нормативно-правовая база, регулирующая местные инициативы в России, основывается на Конституции РФ и законодательстве о местном самоуправлении. В частности, Закон Российской Федерации от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» регулирует ключевые аспекты местных инициатив и механизмы их реализации и финансовой поддержки [4].

В Республике Башкортостан разработаны дополнительные нормативные акты, которые конкретизируют порядок инициативного участия граждан в проектах. Так, 11 сентября 2023 года было принято постановление Правительства Республики Башкортостан № 538 «Об утверждении приоритетной региональной программы «Развитие инвестиционного бюджетирования в Республике Башкортостан», цель которой «вовлечение граждан в решение вопросов местного значения, территориального развития; поддержка местных сообществ и развитие местного самоуправления; обеспечение активного участия граждан в формировании и реализации программ по благоустройству».

Эффективное взаимодействие местной администрации и населения является ключевым аспектом успеха местных инициатив. Формы такого взаимодействия могут быть разнообразными:

- открытые собрания и обсуждения, где граждане могут выдвигать свои предложения;
- платформы для сбора и оценки инициатив, включая онлайн-порталы;
- регулярные отчеты местной администрации о выполнении инициатив и использовании бюджетных средств;
- обучающие программы для активистов и граждан по вопросам разработки и реализации проектов.

Местные инициативы благотворно влияют на развитие сообщества, укрепление социальных связей и улучшение качества жизни жителей, а также способствуют созданию условий для устойчивого роста и процветания региона.

Несмотря на явные преимущества, реализация местных инициатив часто сталкивается с рядом проблем. В представленной ниже таблице изложены основные проблемы реализации местных инициатив и пути их решений.

Таблица

Основные проблемы реализации местных инициатив и пути их решения.

Проблема	Решение
<i>Ограниченное финансирование со стороны местных властей</i>	<i>Увеличить финансирование программ поддержки местных инициатив</i>
<i>Бюрократические и правовые барьеры, препятствующие внедрению проектов</i>	<i>Разработать и внедрить информационные компании, направленные на повышение осведомлённости граждан о возможностях участия</i>
<i>Низкий уровень вовлеченности граждан в процесс принятия решений</i>	<i>Создать платформы обмена опытом между различными регионами, касающихся успешных практик</i>

Несмотря на успешные достижения, которые были отмечены в результате реализации Программы поддержки местных инициатив, необходимо их дальнейшее совершенствование:

- прозрачность и доступность информации, то есть важно создать условия, при которых информация о процедуре участия в программе, критериях отбора проектов и использовании финансовых средств будет доступна каждому. Это не только повысит уровень вовлеченности граждан, но и поможет избежать недоразумений и коррупционных схем;
- систематическая оценка эффективности реализуемых проектов, что означает разработку четких критериев для оценки проектов, что позволит не только отслеживать успехи, но и выявлять слабые места, требующие дополнительного внимания;
- расширение области применения на такие важные сферы, как образование, здравоохранение и культура, сможет значительно усилить ее влияние на развитие местных сообществ. Это позволит не только улучшить качество жизни граждан, но и создать новые возможности для сотрудничества и инноваций.

Внедрение этих изменений станет основой для успешного продолжения и расширения программы, а также усилит активность граждан в решении местных вопросов.

Таким образом, местные инициативы и программы их поддержки представляют собой мощный инструмент для вовлечения граждан в процесс управления и развития своих сообществ. Однако их успешность зависит от множества факторов, включая готовность местной администрации идти навстречу инициативам населения, достаточное финансирование и возможность эффективного взаимодействия между различными сторонами. Понимание как положительных, так и отрицательных сторон таких инициатив поможет выработать стратегию их максимальной эффективности и устойчивости.

Реализация местных инициатив и программ их поддержки является важным шагом к активному вовлечению граждан в управление своей жизнью. Успех этих проектов зависит от эффективного взаимодействия местной администрации с населением, а также от устранения существующих проблем и барьеров. В текущих условиях актуальность местных инициатив возрастает, что подчеркивает необходимость создания всех условий для их реализации. Необходимость более активного вовлечения граждан в процесс управления местами проживания открывает новые горизонты для местного самоуправления и развития сообщества.

1. Вишнякова М. И. Поддержка местных инициатив в муниципалитетах в России // Электронный научно-практический журнал «ИнноЦентр». – 2019. – № 4 (25). – С. 69-75.
2. Ижмухаметов А. И. Реализация программы поддержки местных инициатив как форма повышения социальной активности населения в решении вопросов местного значения (на примере администрации муниципального района Мечетлинский район Республики Башкортостан) // Молодой ученый. – 024. - № 5 (504). – С. 73-75.
3. Кляйн В.В., Виноградов В.В. Инициативное бюджетирование как форма участия населения в осуществлении местного самоуправления // Молодежь в фокусе научных перемен: идеи и открытия: электронный сборник статей по материалам II Национальной научно-практической конференции, г. Волжский, 17- 19 апреля 2024 г. / под общ. ред. Р.Ю. Скокова; ВИЭПП. Волжский: ГБОУ ВО «Волжский институт экономики, педагогики и права», 2024. – С. 33-37.
4. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 40. – Ст. 3822.
5. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 11.09.2023 № 538 «Об утверждении приоритетной региональной программы «Развитие инициативного бюджетирования в Республике Башкортостан» // Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан <https://nra.bashkortostan.ru>, 12.09.2023 (дата обращения 16.11.2024).

Хохлов Р.Р., Шувалова М.Ю., Мищенко В.А.
Интеграция бережливых технологий в деятельность органов исполнительной власти: проблемы и перспективы

*Кубанский государственный аграрный университет
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-174

Аннотация

В статье проводится анализ современной оптимизации работы органов исполнительной власти под влиянием внедрения бережливых технологий в данную отрасль. Проведен анализ эффективности внедрения технологии на территории РФ и её субъектах. Изучены тенденции развития органов исполнительной власти под влиянием бережливых технологий. Проанализирован ряд негативных аспектов, а также выделены практические рекомендации по совершенствованию процесса интегрирования анализируемой технологии в деятельность государственных органов власти.

Ключевые слова: государственная власть, органы власти, бережливые технологии, управление, оптимизация управления, исполнительная власть.

Abstract

The article analyzes the modern optimization of the work of executive authorities under the influence of the introduction of lean technologies in this industry. The analysis of the effectiveness of the implementation of technology on the territory of the Russian Federation and its subjects is carried out. The trends in the development of executive authorities under the influence of lean technologies are studied. A number of negative aspects are analyzed, and practical recommendations for improving the process of integrating the analyzed technology into the activities of state authorities are highlighted.

Keywords: government power, authorities, lean technologies, management, management optimization, executive power.

Исполнительные органы власти обеспечивают реализацию законов и иных нормативно-правовых актов, поддерживают и развивают различные сферы жизни общества. Эта ветвь постоянно обновляется и интегрирует в свою работу новые системы, оптимизирующие и повышающие её эффективность. Одним из примеров таких систем стали бережливые технологии, что трансформировались в ходе внедрения и использования в рамках российской практики. Важно провести анализ эффективности настоящего влияния вышеуказанной системы на исполнительную власть Российской Федерации путём анализа статистических данных по теме, а также настоящих тенденций развития анализируемой отрасли [2].

Анализ динамики вовлеченности в процессы использования бережливых технологий органов исполнительной власти, как Российской Федерации, так и её субъектов показал:

1. По общему уровню внедрения по России: по данным Министерства экономического развития России, внедрение бережливых технологий в исполнительные органы власти Российской Федерации по состоянию на 2017 г. внедрено в более чем 200 учреждениях. На момент 2022 г. число учреждений, включивших в свою работу бережливые технологии, выросло до 400.
2. По уровню внедрения в Краснодарском крае: на момент 2023 г. в Краснодарском крае зафиксировано около 30 учреждений государственных и муниципальных органов власти, использующих в своём рабочем процессе различные виды бережливых технологий

- (включая различные министерства, службы и администрацию Краснодарского края).
3. По эффективности по Российской Федерации: различные исследования по вопросу эффективности показывают то, что использование бережливых технологий в исполнительных органах власти способствовало повышению уровня удовлетворённости граждан работой органов в среднем на 25%.
 4. По эффективности по Краснодарскому краю: по результатам ряда опросов по Краснодарскому краю, касательно удовлетворённости граждан работой органов исполнительной власти, стало известно, что население стало на 75% более удовлетворено исполнением рабочих обязанностей анализируемых органов и оказанием государственных услуг.

Таким образом, исходя из выше проведенного исследования можно сделать следующий вывод: внедрение бережливых технологий управления в работу органов исполнительной государственной и муниципальной власти положительно сказывается на работоспособности и эффективности исполнения этими органами своих должностных обязанностей [1].

Среди основных перспектив развития органов исполнительной власти под влиянием интеграции бережливых технологий управления можно выделить следующие:

- повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти: по ряду прогнозов, ожидается, что при дальнейшем внедрении бережливых технологий в исполнительные органы власти, к 2028 г. время, необходимое на выполнения различных административных процедур, сократится на 30-50 %;
- повышение прозрачности: ожидается, что интеграция и использование бережливых технологий в органах исполнительной власти значительно повысит прозрачность процессов, что к 2025 г. повысит уровень доверия населения до 75 %;
- непрерывное развитие: прогнозируется, что к 2030 г., под влиянием бережливых технологий, около 80 % сотрудников органов исполнительной власти будут вовлечены в процесс непрерывного самосовершенствования;
- оптимизация бюджетных расходов: по ряду прогнозов, ожидается, что к 2030 г. органы государственной власти, в связи с интеграцией бережливых технологий, получат возможность сократить общие издержки бюджетных расходов на 25-35%.

Таким образом, исходя из вышеуказанных тенденций развития, можно сказать следующее: бережливые технологии способны значительно повысить эффективность деятельности органов исполнительной власти как в момент их внедрения, так и в долгосрочной перспективе.

Однако, не смотря на все положительные аспекты, указанные ранее, необходимо отметить также и то, что внедрение бережливых технологий в работу исполнительных органов власти имеет также и ряд негативных факторов, учитывать и работать над которыми необходимо ещё с момента начала внедрения рассматриваемых технологий. Таким образом, можно выделить следующие основные негативные аспекты:

- культурные барьеры: исследования компании Gallup, проведённые в 2022 году, показывают, что около 60% сотрудников компаний, в которые были внедрены бережливые технологии, сопротивляются нововведениям, в связи со страхом совершения ошибки и потери рабочего места;
- недостаток квалификации: ряд исследований, проведённых компанией McKinsey & Company в 2020 г. показали, что около 40 % работников государственной сферы указывают на недостаточный объем навыков для работы с бережливыми технологиями;

- затратный механизм: по данным счётной палаты РФ, предоставленным в 2022 г., внедрение бережливых технологий в каждое отдельное государственное учреждение может потребовать от 100 тысяч до 1 миллиона рублей.

Таким образом, исходя из вышеуказанных негативных аспектов, можно сделать следующий вывод: бережливые технологии предоставляют не только ряд исключительно положительных, но и отрицательных аспектов, что способны значительно затруднить процесс внедрения или сделать его вовсе невозможным.

Учитывая вышеперечисленный ряд негативных аспектов, необходимо выделить рекомендаций по совершенствованию процесса внедрения и использования бережливых технологий в органах исполнительной власти Российской Федерации. Таким образом, среди основных можно выделить следующие:

- трансформация бережливых технологий: с целью уменьшения влияния культурного барьера, необходимо разработать собственный вариант бережливых технологий, наиболее подходящий Российскому менталитету;
- обучающие программы за счёт государства: для обучения сотрудников правильному и эффективному использованию бережливых технологий, необходимо провести ряд курсов по ознакомлению и обучению верному использованию этих технологий. Эти курсы необходимо проводить за счёт бюджетных средств;
- поэтапное внедрение: с целью уменьшения необходимых единовременно средств и более простого процесса адаптации сотрудников к нововведениям, необходимо постепенно вводить бережливые технологии, чтобы они пошагово внедрялись в те или иные области [3].

Таким образом, при использовании всех вышеуказанных рекомендаций открывается возможность к наиболее простому, эффективному интегрированию и использованию бережливых технологий в органах исполнительной власти.

Бережливые технологии – это крайне перспективная сфера, позволяющая оптимизировать и повысить эффективность органов исполнительной власти. Однако, даже при учёте всех положительных факторов, необходимо также учитывать и все негативные аспекты, с которыми придётся столкнуться в ходе интегрирования. Но, при использовании всех вышеуказанных рекомендаций по совершенствованию процесса внедрения и использования бережливых технологий в области исполнительной власти Российской Федерации, открывается возможность к наиболее эффективному, простому и оптимальному в финансовом плане процессу интегрирования.

1. Головкин, А. Н. Роль персонала организации в инновационно-инвестиционном развитии / А. Н. Головкин, И. И. Новикова // Экономика и управление в условиях современной России : Материалы IV национальной научно-практической конференции, текстовое электронное издание, Краснодар, 03 августа 2020 года. – Краснодар: ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России, 2020. – С. 119-123. – EDN XPQDCJ.
2. Кобец, Е. А. Пути повышения эффективности деятельности органов власти / Е. А. Кобец, С. Н. Сычанина // Международная научно-практическая конференция по актуальным вопросам экономики и гуманитарных наук в 2015 году : Материалы научно-практической конференции, Краснодар, 02 марта 2015 года. – Краснодар: Краснодарский центр научно-технической информации, 2015. – С. 105-109.
3. Скрипник, В. Н. Опыт внедрения бережливого производства в России / В. Н. Скрипник, В. А. Зайцева, И. И. Новикова // Управление в 21 веке: проблемы и перспективы : Материалы IV Международной научно-практической конференции, посвящённой 20-летию кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного аграрного университета имени И.Т. Трубилина, Краснодар, 14 декабря 2023 года. – Краснодар: Краснодарский ЦНТИ - филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго РФ, 2024. – С. 449-452.

Шубин А.Е.

Объединительные тенденции в структуре общества Российской Федерации на примере молодежи в 2023-2024 годах

*Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина
(Россия, Саратов)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-175

Аннотация

В статье рассматривается влияние общественно значимых событий и тенденций на сплоченность граждан Российской Федерации. Основой социальной группы, на примере которой проводится анализ, являются граждане в возрасте от 18 до 25 лет.

Ключевые слова: гражданство, гражданственность, единство, патриотизм.

Abstract

The article examines the impact of socially significant events and trends on the cohesion of citizens of the Russian Federation. The basis of the social group, on the example of which the analysis is carried out, are citizens aged 18 to 25 years.

Keywords: citizenship, citizenship, unity, patriotism.

Введение

В России, где на протяжении последних десяти лет происходит стремительное развитие общественных процессов, сейчас становятся особенно актуальны вопросы сплоченности, безусловного доверия и взаимовыручки людей в общественной среде. Столкновения с множеством глобальных и локальных вызовов на сегодняшний день сформировали ряд социальных тенденций, в общем случае направленных на укрепление единства в обществе. Однако для более полного анализа происходящих изменений необходимо разделить эти явления на отдельные составляющие.

Доверие в обществе и сплоченность

Согласно данным опроса Экспертного центра «Твой ход» [4], в 2024 году из-за возрастающей напряженности в обществе 68% опрошенных считают, что с окружающими людьми необходимо быть осторожными. Подобные мнения ухудшаются, в первую очередь, учатившимися случаями различных экономических преступлений, связанных с кражей личных данных людей. Однако, в то же время 58% респондентов выразили мнение, что в России на данный момент общество сплочено больше, чем разобщено. Такой «разброс» в мнениях опрошенных объясняется наличием ряда внешних факторов, выступающих катализатором для сплочения большей части общества вокруг решения соответствующей им проблемы. Этот же факт объясняет готовность 86% участников опроса объединяться с другими людьми ради достижения общих целей. Рассматривая подобные аспекты общественной жизни в общем, можно заметить, что российское общество идет одновременно по двум почти противоположным путям развития. Так, несмотря на то, что на уровне взаимоотношений между отдельными индивидами наблюдается достаточно высокий уровень недоверия, в социальной структуре в целом действуют противоположные тенденции, направленные на сплочение масс людей вокруг общих глобальных проблем.

Важным показателем социального развития является изменение количества людей, занятых в различной волонтерской и благотворительной деятельности. По результатам опроса Экспертного центра платформы «Твой ход» [4] 82% участников исследования хотя бы раз за 2024 год оказывали добровольную безвозмездную помощь незнакомым или малознакомым людям. Достаточно высокий процент равнодушных людей является показателем повышения в современном российском обществе таких черт, как сознательность и ответственность. Благодаря увеличению количества людей, которые, несмотря на уже описанное недоверие между индивидами, стремятся оказывать

посильную помощь нуждающимся, наблюдается рост количества различных общественных организаций.

Развитие НКО в стране

В 2024 году в России наблюдается рост количества различных некоммерческих организаций и их активности. Большинство из них в последнее время проводят активную рекламную кампанию. По эффективности привлечения граждан к деятельности НКО первые места занимают живое общение с участниками организаций (55% опрошенных [4]) и интернет-сообщества (48%). Большинство участников исследования [4] выразили доверие таким объединениям, как профсоюзы (33%), школьные и студенческие органы самоуправления (28%), профессиональные и творческие объединения (26%), а так же различные организации, связанные с благотворительностью, экологией, культурой или хобби. В то же время, особым недоверием были отмечены этнические и религиозные общины (37%) и политические объединения (19%). Подобная картина свидетельствует о стремлении людей объединяться вокруг более понятных и приближенных к повседневной деятельности организаций, не требующих от них, как правило, почти никаких затрат на участие. Поэтому же, и в том числе, из-за ряда событий, произошедших в 2024 году в России, общественное доверие различным официальным и полуофициальным организациям значительно снизилось. В совокупности описанные выше тенденции характеризуют процессы в обществе, направленные на абстрагирование основной массы людей от участия в различных объединениях, связанных с происходящими на данный момент кризисами, что, однако не приводит к «асоциализации» людей, а лишь перенаправляет их активность в более социально-ориентированную деятельность.

Политические тенденции, патриотизм в обществе

В условиях продолжающихся внешнеполитических кризисов, с которыми столкнулась Российская Федерация в последние 5 лет, большое значение для государства приобретает уровень патриотизма и политической активности граждан. Согласно данным опроса «Гражданство и гражданственность»[4] большинство, 46%, его участников отметили, что статус гражданина России вызывает у них чувство гордости. На втором месте по популярности вариант «Спокойная уверенность», которого придерживаются 27% опрошенных, и, всего лишь 3% участников признались, что чувствуют ущемленность и неполноценность. Такие результаты говорят о положительных изменениях в обществе, все менее направленных на космополитизм, и все больше ориентированных на поддержку страны.

Поскольку описанная выше тенденция способствует росту патриотизма, для общества становится актуален вопрос «Что значит – быть патриотом?». По результатам опроса [4] 72% респондентов назвали проявлением патриотизма любовь к своей стране. По мнению 59% участников быть патриотом, значит работать и действовать во благо страны. Многие, 51%, также утверждали, что патриот должен стремиться к изменению положения дел в стране в лучшую сторону и обеспечивать своими действиями достойное будущее государству. Приведенные наиболее популярные варианты ответов показывают, что население России готово работать и действовать иными способами, обеспечивая процветание страны. Поскольку большинство из опрошенных испытывают гордость от статуса гражданина Российской Федерации, можно сделать вывод о наличии в российском обществе достаточно большого количества людей, искренне стремящихся к благополучию своей страны.

Полную картину общественного развития любой современной страны, а в особенности России, невозможно описать, не беря в расчет политическую активность в обществе. Согласно результатам опроса [4], наиболее значительный процент опрошенных, 54%, остается аполитичной, не поддерживая ни одну из представленных в Российской Федерации партий. Из тех же, кто проявляет достаточный уровень политической активности большая часть, 19%, отдает предпочтение партии «Единая Россия».

Заключение

Анализируя рассмотренные тенденции, можно сделать вывод об общем векторе развития общественной среды Российской Федерации. Уникальность развития общества России заключается, в первую очередь, в том, что наблюдается соседство противоположных по своему значению тенденций развития, как то, недоверие между индивидами и общая сплоченность, патриотизация и возрастающая аполитичность населения. Однако социальная среда России движется по пути объединения и сплочения на фоне различных внешних и внутренних потрясений.

1. Арбатов, В. М. Институциональная трансформация НКО в политических процессах современной России / В. М. Арбатов // Развитие политических институтов и процессов: зарубежный и отечественный опыт : Сборник научных статей XV Международной научно-практической конференции, Омск, 15 июня 2024 года. – Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2024. – С. 64-68. – EDN YPWVRH.
2. Байрамукова, Ф. О. Роль политических партий в политической системе общества: формы сотрудничества с государством и другими субъектами / Ф. О. Байрамукова // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2016. – № 26. – С. 313-316. – EDN XDDWGH.
3. Гадельшина, А. Т. Участие молодежи в политической жизни современной России / А. Т. Гадельшина, Л. А. Рахимкулова // Actual scientific research 2018 : материалы XXXVII Международной научно-практической конференции, Москва, 27 апреля 2018 года. – Москва: Научный центр "Олимп", 2018. – С. 700-701. – EDN XVUWVN.
4. Исследование Экспертного центра Всероссийского студенческого проекта «Твой ход» («Гражданство и гражданственность»)
5. Панкратова, Л. Э. Некоммерческие организации как субъект социальной работы / Л. Э. Панкратова // Актуальные проблемы современного социально-гуманитарного знания: социальные трансформации и историческая память культуры : Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции, Нижний Тагил, 22 ноября 2019 года / Отв. редакторы Н.Ю. Мочалова, А.М. Олешкова. – Нижний Тагил: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2019. – С. 88-90. – EDN CKFPGS.
6. Черкесс, К. А. Роль молодежных НКО в формировании и развитии социальных лифтов в современной России / К. А. Черкесс // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 11(79). – С. 45-50. – DOI 10.24158/spp.2020.11.8. – EDN NLMQEN.

Эрдман И.А., Казынкина Л.Н.

Культурные барьеры в бизнес-коммуникациях

*Государственный университет управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-176

Аннотация

Данная статья посвящена изучению культурных барьеров в развитии бизнес-коммуникаций. Целью исследования является анализ и выявление факторов, которые мешают эффективному взаимодействию между представителями различных культур в деловой среде. Методами исследования стало изучение российских и зарубежных источников информации. Фокус внимания направлен на основные культурные различия: языковой барьер, менталитет, традиции, устои и ценности. Даны рекомендации для успешного взаимодействия в многонациональной среде.

Ключевые слова: бизнес-коммуникации, переговоры, языковой барьер, менталитет, традиции, обычаи, устои, деловая среда.

Abstract

This article is devoted to the study of cultural barriers in the development of business communications. The purpose of the study is to analyze and identify factors that hinder effective interaction between representatives of different cultures in the business environment. The research methods were the study of Russian and foreign sources of information. The focus is on

the main cultural differences: the language barrier, mentality, traditions, foundations and values. Recommendations are given for successful interaction in a multinational environment.

Keywords: business communications, negotiations, language barrier, mentality, traditions, customs, foundations, business environment.

Расширение бизнеса является неотъемлемой частью формирования успеха деятельности компании в современном мире в условиях высокой конкуренции. Для реализации данных действий требуется постоянное взаимодействие с другими компаниями, в том числе переговоры. Зачастую требуется вести бизнес-коммуникации с иностранными делегациями, однако, ведя деловую беседу, сталкиваются с несколькими главными проблемами, мешающими удачно завершить переговорную деятельность: языковой барьер, менталитет потенциального партнера, традиции и устои его национальности и другие.

Языковым барьером принято называть сложность или неспособность людей вести разговор в связи с их принадлежностью к разным национальностям. Языковой барьер встречается не только во внешней среде бизнеса, но и внутри, особенно в транснациональных корпорациях (ТНК), где работают люди различных национальностей, из-за чего может возникать потребность в качественном переводе с одного языка на другой, чтобы не возникла ситуация недопонимания друг друга. Однако данная проблема внутри компании решается установлением единого языка для всех сотрудников компании.

В межнациональных бизнес-коммуникациях языковой барьер может привести к непоправимым последствиям: от отклонения идеи до полного разрыва отношений. Например, небольшая digital-студия “Сделаем” столкнулась с проблемой выхода на новый рынок из-за низкого уровня владения английским языком. Начнем с предыстории, которой поделился создатель организации Смолянов Павел: “Некоторые из наших клиентов хотят рекламные публикации не только в русскоязычных СМИ, но и в зарубежных. С одним клиентом мы согласились попробовать, предупредив, что никогда такого не делали, и вообще наш английский не очень” [2]. Но пришлось столкнуться с проблемой не только объяснения с выпускающей редакцией, но и с редактированием текста, так как на русском языке все предельно понятно и сразу заметны все ошибки, на которые следует обратить внимание и исправить, а на английском языке понимался лишь общий смысл текста, поэтому его редактирование снижалось до предельного минимума. Данный проект пришлось закрыть и вернуть все денежные средства заказчиком. [2] По нашему мнению, можно было сохранить проект и довести его до конца, используя услуги высокопрофессиональных переводчиков и/или копирайтеров, которые помогли бы как провести деловую беседу с организацией СМИ, так и написать и качественно отредактировать статью, укрепив тем самым свою позицию на рынке. На данный момент Павел Смолянов вместе со своей командой усердно изучает английский язык для уменьшения подобных инцидентов и возможности выхода компании на новый уровень - иностранный рынок.

Равным образом языковой барьер может мешать в маркетинговых бизнес-коммуникациях, отпугивая покупателей от производимой компанией продукции. Так, широко известным компаниям Coca-Cola и Pepsi в свое время не удалось выйти на китайский рынок со своим товаром из-за странной и в какой-то степени пугающей рекламной компании. Фраза, с которой на китайский рынок выходила Coca-Cola, в переводе имела смысл “Укус воскового головастика”, а у Pepsi - “Pepsi возвращает к жизни ваших предков”. Настигшая неудача заставила “гигантов” пересмотреть слоганы и придумать более рабочие рекламные посылы. [4]

Одновременно с вышесказанным важно принимать во внимание культурные особенности в международном бизнесе как, например, традиции, обычаи, устои, влияющие на формирование менталитета. Культурные различия могут затруднять ведение бизнеса, порождать недопонимания между партнерами, влиять на командную работу, что в свою очередь неизбежно влияет на эффективность, результативность и экономические показатели компаний. Данные тезисы можно подтвердить статистическим

анализом, проведенным Hult Ashridge Executive Education, которые утверждают следующее: 49% бизнесменов отмечают, что нехватка общего языка стала препятствием при согласии международных сделок. Руководители подчеркивают, что развитие навыков международных коммуникаций способствует увеличению доходов (89%), росту прибыли (89%) и помогает расширить рыночную долю (85%). [5]

Если приводить в пример традиционные различия менталитета, то хочется выделить западное и восточное направление. В деловой среде Китая и Ближнего Востока на первом месте стоят человеческие ценности, для бизнесменов непоколебимыми устоями являются личные отношения, крепкая дружба, семья, мужское слово. Поэтому при поиске надёжного партнера они в первую очередь хотят видеть долгосрочного соратника, который будет готов помочь в любом момент. В США акцент делается на высоком профессионализме, самостоятельности, скорости, собственной выгоде. Несмотря на внешнюю открытость, доброжелательность, часто они воспринимают переговоры как состязание, в котором они должны победить как лидеры. [1]

В добавок к предшествовавшему, успех переговоров зависит от культурной подготовки, то есть изучение всех тонкостей ведения деловой встречи. Например, в бизнес-коммуникации с китайскими партнерами стоит учитывать раскладку за столом, главы делегаций должны сидеть друг напротив друга, переводчик сидит по правую или левую руку от главного в делегации, все остальные рассаживаются по убыванию согласно занимаемой ими должностями. Если стол круглый, то главы могут сидеть рядом, все рассаживаются по вышесказанному принципу. Обмен подарками является неотъемлемой частью ритуала проведения переговоров. Подарок следует дарить и принимать обеими руками, такой жест показывает чистоту намерений [3]. При ведении переговоров с китайцами стоит учитывать названные факты и еще больше углубиться в изучение особенностей переговоров с ними, чтобы достичь желаемого результата. Стоит заметить, что такая подготовка требуется при подготовке к переговорам с любой национальностью. Узнав, самые тонкие аспекты ведения переговоров с теми или иными представителями, можно добиться долгосрочных отношений с самыми успешными бизнесменами, что поможет поднять успех ведения собственного бизнеса.

Подводя итоги, хочется сказать, что культурные барьеры в бизнес-коммуникациях проявляются в различных формах, таких как языковой барьер, менталитет, традиции и ценности. Чтобы преодолеть культурные препятствия, нужно развивать навыки межкультурной коммуникации, ведения переговоров, знания иностранных языков, адаптировать коммуникационные стратегии, а также повышать культурную осведомленность.

1. Как вести переговоры с партнерами из Китая, Европы и Ближнего Востока [электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/370837-kak-vesti-peregovory-s-partnerami-iz-kitaya-evropy-i-blizhnego-vostoka>
2. Как языковой барьер мешает бизнесу [электронный ресурс] URL: <https://telegra.ph/Kak-yazykovoj-barer-meshaet-biznesu-10-12>
3. Правила делового этикета при переговорах с китайцами [электронный ресурс] URL: <https://snob.ru/entry/182116/?ysclid=m3ycn1t5uv954794692>
4. Examples of Company Failure Due to Cultural Mistakes [электронный ресурс] URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.d9408ea5-67449cde-fe9366a8-74722d776562/https://smallbusiness.chron.com/examples-company-failure-due-cultural-mistakes-70712.html
5. Hult Ashridge Executive Education [электронный ресурс] URL: <https://hultashridge.com/en/>
6. Jiaqiang Zhang, Olga A. Vasilyeva. Improving Communication Strategies of Chinese Marketplaces in the Russian Market // ICIBE 2021: The 2021 7th International Conference on Industrial and Business Engineering September 2021 Pages 273–278

РАЗДЕЛ VIII. ИСТОРИЯ И АРХЕОЛОГИЯ

Александров М.А., Гаврилов Д.Б.

К вопросу о выборе владимирским графом В.С. Храповицким неоготического архитектурного стиля для своего имения

*Владимирский государственный университет
(Россия, Владимир)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-177

Аннотация

В статье, главным образом, на основе анализа историографической литературы и дореволюционных открыток, рассматривается один из уникальнейших памятников Владимирской области, ныне пребывающий в плачевном состоянии и требующий срочной реставрации – усадебный комплекс Владимира Семеновича Храповицкого.

Ключевые слова: В.С. Храповицкий, Муромцево, архитектура, открытка, Владимирская губерния.

Abstract

The article, mainly based on the analysis of historiographical literature and pre-revolutionary postcards, examines one of the most unique monuments of the Vladimir region, now in a deplorable state and requiring urgent restoration - the estate complex of Vladimir Semenovich Khrapovitsky.

Keywords: V.S. Khrapovitsky, Muromtsevo, architecture, postcard, Vladimir province.

Каждая область уникальна своими жителями – известными и не очень. Не стала исключением и история Владимирского края, где на протяжении веков жили и творили знаменитые представители науки и искусства – Андрей Рублев, А. И. Герцен, В. К. Зворыкин, М. И. Цветаева и др. Но также вызывают особое внимание особый класс людей – главные персонажи произведений Н. В. Гоголя и М. Е. Салтыкова-Щедрина – провинциальные чиновники и дворянство, губернские и уездные обыватели. Фактический исторический материал, содержащийся в архивах и музеях Владимирщины, в связи с этим, представляет огромный интерес для исследователей. Одним из таких неординарных людей был уездный судогодский помещик Владимир Семенович Храповицкий, отстроивший в своем имении весьма интересную усадьбу. Нам кажется, что не будет преувеличением сказать, что «Главными очагами культуры и провинциальной губернии были «Дворянские гнезда». Одной из крупнейшей является усадьба Муромцево Судогодского уезда». [1, С. 252] Данная усадьба – владение Владимира Семеновича Храповицкого, – представляет собой один из уникальнейших архитектурных памятников на территории Владимирской области. Характерной особенностью данного сооружения является, специфичный для Владимирского края и центральной России в целом, архитектурный стиль – неоготический. Актуальность рассмотрения данной темы в контексте исследования, направленного на сохранения и аккумуляцию исторического опыта Владимирского края, исходит из возросшего в последнее время интереса к этому специфичному архитектурному сооружению данного региона, что может поспособствовать в дальнейшем переосмыслении значения данного усадебного комплекса не только для Владимирского края, но и для России в целом.

Целью данного исследования будет концентрация внимания на неоготическом стиле усадьбы – мы попытаемся обосновать, на основе имеющихся источников, почему владелец имения выстроил свой дом именно так, а не иначе.

В краеведческой историографии существует несколько добротных исследований, описывающих историю рода Храповицких и историю создания легендарной усадьбы. [6; 7] Сама усадьба в неразрушенном виде представлена в альбоме из серии «Губерния в старой открытке». [8, С. 121 – 149] Однако проблема выбора стиля постройки в историографии не рассмотрена.

Усадьба была спроектирована известным московским архитектором – Петром Самойловичем Бойцовым. Историк архитектуры и доктор искусствоведения М. В. Нащокина пишет об этом архитекторе так: «Будучи эклектиком по своим убеждениям и творческому методу, в своих объемно-пространственных, композиционных и декоративных решениях предвосхитил и развил многие формальные приемы модерна». [4, С. 78] Это, на наш взгляд, сыграло большую роль в выборе стиля постройки, а именно готической эклектики. Стоит отметить, что Храповицкий был не единственным представителем своего класса, кто строил такое необычное жилище. Примерно в эти же годы в различных регионах Российской империи возводятся похожие строения. Например, это шато – усадьба Майендорф в поселке Барвиха Московской области за авторством все того же П. С. Бойцова; замок Попова в Запорожской области, спроектированный А. Н. Агеенко и особняк Понизовкиных в поселке Красный Профинтерн Ярославской области. Все эти усадьбы, вместе с замком В. С. Храповицкого, объединяет принадлежность к смешанному архитектурному стилю с преобладанием средневековой европейской готики.

Теперь хочется ответить на главный вопрос исследования – почему хозяин дома обустроил все так, как это будет описано ниже. Рассмотрев открытки в указанном альбоме, мы приходим к выводу, что граф В. С. Храповицкий был человеком экстравагантного, необычного и экзотического вкуса, но не переходящего в мещанскую пошлость. Нельзя не сказать и о той статусности, которую В. С. Храповицкий, являясь губернским предводителем дворянства, желал поддерживать и произвести на друзей, знакомых и гостей определенный культурный эффект. Но самым главным фактором, на наш взгляд, является то, что граф принадлежал к передовой во всех смыслах части российского дворянства второй половины – конца XIX столетия. Эти люди были образованы, предприимчивы, опытни и имели широкие и грандиозные планы на жизнь, в которые входило главное – сделать из своей вотчины – «маленький рай» на загляденье. Данный типаж такого помещика под именем Костанжогло был описан уже упомянутым Н. В. Гоголем во втором томе поэмы «Мертвые души». [5, Т. 5] Таким образом, мы можем сделать вывод, что такой неординарный человек, каким был В. С. Храповицкий, построил весьма необыкновенную усадьбу в своем вкусе.

Перед тем, как перейти к заключению, хочется сказать несколько слов о знаменитом лесном ансамбле усадьбы. Углубясь в прошлое, стоит сказать, что основоположником лесного дела во Владимирском крае был известный лесовод немецкого происхождения К. Ф. Тюрмер, работавший в имении графа В. С. Храповицкого. Документы о деятельности этого ученого хранятся во Владимирском архиве. [2] Время показало, что наиболее продуктивными в некоторых местах области оказались сосново – лиственные культуры, заложенные К. Ф. Тюрмером и растущие рядом с березой, для которых характерна устойчивость к болезням и вредителям. Уже в дальнейшем в советский период продолжалось эффективное лесовосстановление фонда региона. [3, С. 19 – 21]

Таким образом, рассмотрев усадебный комплекс, расположенный в Муромцево через призму дореволюционных открыток, описав кратко биографию владельца, мы можем с полной уверенностью говорить о том, что Владимир Семенович Храповицкий, планируя усадебный комплекс, но в большей степени свой замок, руководствовался, в

первую очередь, своим достаточно смелым характером и высоким положением – этот тандем великого замысла и талантливое архитектурное воплощение – этот аргумент, что во Владимирском крае нельзя найти наиболее уникальный памятник архитектурной мысли. Дошедший до нас, к огромной печали, в ужаснейшем состоянии и как бы доказывающий тот постулат, что отворачиваясь от своего прошлого, ты отворачиваешься и от будущего.

1. Дворянские усадьбы Владимирского края. Страницы истории: сборник статей / ред. кол.: А. И. Скворцов, М. А. Барашев, Л. Г. Гужова, В. А. Черничкина; Владим. гос. у-нт. – Владимир: Транзит-ИКС, 2011. – 314 с.
2. ГАВО. Ф. 632. Оп. 1 Д. 12. Л. 45 – 50.
3. Лесное хозяйство Владимирской области. Авторы – составители: Н. Д. Белоусов, М. Г. Ифанова. Владимир: «Калейдоскоп», 2012. – 304 с.
4. Нащокина М. В. Архитекторы московского модерна. Творческие портреты. — 3-е изд. — М.: Жираф, 2005. – 304 с.
5. Гоголь Н. В. Собрание сочинений в 6 т. – М.: Гослитиздат, 1959.
6. Барченкова, О. Б. Храповицкие - владельцы усадьбы "Муромцево" / О. Б. Барченкова // Муромцево. Между минувшим и грядущим: научно-популярный альманах. Том выпуск № 1. – Владимир: Государственный Владимиро-Суздальский музей-заповедник, 2014. – С. 27-39.
7. Миночкина, О. В. Об истории создания усадебного дома В.С. Храповицкого в Муромцево / О. В. Миночкина // Муромцево. Между минувшим и грядущим: научно-популярный альманах. Том выпуск № 1. – Владимир: Государственный Владимиро-Суздальский музей-заповедник, 2014. – С. 40-59.
8. По Муромской дороге: Губерния в старой открытке: Муром, Меленки, Муромцево, Судогда, Гусь-Хрустальный, Буланово: Фотоальбом / Авт.-сост.: В. П. Машковцев, А. А. Мельников; Авт. текста Т. П. Тимофеева и др.; Фот.: В. А. Остащенко, С. Ю. Скуратов. - Владимир: Посад, 1997. – 211 с.

Багрянцева Е.А.

**Продовольственная программа 1982 г. и совершенствование системы управления
АПК СССР: проекты и предложения**

*ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет»
(Россия, Коломна)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-178

Аннотация

В статье рассматриваются проекты и предложения по вопросам реорганизации и совершенствования системы управления агропромышленным комплексом СССР и агропромышленных объединений регионального уровня. В указанных проектах авторы предприняли попытку трансформации системы управления АПК как до принятия Продовольственной программы 1982 года, так и в период ее реализации.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, Продовольственная программа СССР, система управления АПК.

Abstract

The article discusses projects and proposals on the reorganization and improvement of the management system of the agro-industrial complex of the USSR and agro-industrial associations at the regional level. In these projects, the authors attempted to transform the agro-industrial complex management system both before the adoption of the 1982 Food Program and during its implementation.

Keywords: agro-industrial complex, Food program of the USSR, agro-industrial complex management system.

Проблеме реформирования системы управления АПК СССР всегда уделялось большое внимание, как со стороны центральных и региональных органов управления, так и сотрудников различных научно-исследовательских учреждений. К началу 1980-х гг. в

аграрной сфере экономики отсутствовал механизм экономических отношений между многочисленными министерствами и ведомствами, что неизбежно приводило к поискам новых методов эффективного управления и хозяйствования.

В разные периоды реализации Продовольственной программы 1982 года появляются проекты и предложения по вопросам совершенствования и реорганизации системы управления АПК.

Еще в апреле 1979 года в ЦК КПСС поступили предложения по совершенствованию системы управления АПК «О совершенствовании экономического механизма в системе агропромышленного комплекса», разработанные отделом экономики АН СССР. Главной задачей указанных предложений являлось поэтапное реформирование существующей системы управления агропромышленным комплексом СССР. На первом этапе предполагалось создать Комиссию Президиума Совета Министров СССР по аграрно-промышленному комплексу. В рамках следующих этапов планировалось создание аналогичных структур управления на уровне союзных республик, АССР, краев и областей. Отличительной особенностью новой системы управления должна была стать единая структура управления, осуществляющая координацию деятельности всех министерств и ведомств и распространение принципов функционирования данной системы на региональном уровне.

После рассмотрения данных предложений сельскохозяйственный отдел ЦК КПСС вынес решение о преждевременности их реализации. Вместе с тем, стоит отметить, что вскоре в рамках реализации Продовольственной программы 1982 г. была разработана схожая модель управления агропромышленным комплексом.

Решить проблему невысокой эффективности сельскохозяйственного производства можно было без использования административных методов, как считал последний президент ВАСХНИЛ А.А. Никонов. Так, процесс совершенствования организационных форм, по его мнению, должен начинаться не сверху, а «на основе складывающейся ситуации на местах в результате специализации и концентрации, межхозяйственной кооперации, находить наиболее эффективные организационные формы управления специализированными и кооперированными предприятиями и уж затем идти на более высокую ступень, имея ввиду республиканский и союзный уровень».

В рабочих записках А.А. Никонова, датированных 1982 годом, говорится об отсутствии единой системы управления АПК на районном уровне, подмене хозяйственных органов управления партийными органами, которым не свойственно выполнение хозяйственных и распорядительных функций.

Структура организации управления сельскохозяйственным производством в рамках отдельного комитета или органа, включающая в себя систему межведомственного и территориального управления была предложена в 1982 г. специалистами Всесоюзного научно-исследовательского института механизации сельского хозяйства.

С помощью единого органа управления должно было осуществляться планомерное и четкое распределение комплексных работ между министерствами и ведомствами. В территориальную систему управления АПК, в рамках данных предложений, должны были объединяться колхозы и совхозы района, промышленные и перерабатывающие предприятия, а также другие организации АПК. Однако по неизвестным причинам указанные предложения не были рассмотрены.

Характеризуя существующую систему управления народным хозяйством области, первый секретарь Московского обкома КПСС В. Месяц указывает на явные недоработки в системе ее функционирования: «... сегодня местные Советы не во всех сферах своей деятельности имеют достаточно прочные экономические и организационные рычаги для реализации возложенных на них функций и предоставленных им прав». В продолжение своей мысли, автор приводит пример одновременного существования нескольких территориальных планов в области, утвержденных Советами Министров СССР и РСФСР,

Мособлисполкомом, и плана, сформированного местными органами управления. Планы могли существенно отличаться друг от друга, что наглядно иллюстрирует отсутствие отлаженной системы взаимодействия органов управления на разных уровнях.

Проекты и предложения по совершенствованию системы управления разрабатывались и применительно к отдельному региону.

В. Месяц в своей статье на вопрос о необходимости единого территориального органа управления дает ответ применительно к системе управления АПК Московской области: «единый орган оказался бы чрезмерно громоздким, поэтому в регионе целесообразнее было бы создание новых звеньев управления, дополняющих созданный Мособлагропром». Таким органом управления должно было стать Московское областное межхозяйственное производственное объединение (МОМПО). Предприятия, которые ранее находились в двойном подчинении у республиканских министерств и Мособлисполкома должны были перейти под полный контроль со стороны МОМПО. Однако сведений о создании указанного объединения не встречаются ни в одном из источников.

В 1988 году в Московский областной комитет КПСС поступило Предложение Всесоюзного научно-исследовательского института экономики, труда и управления сельским хозяйством (ВНИЭТУСХ) по организации управления агропромышленным комплексом Московской области. Связано это было с тем, что в рассматриваемый период аппарат Мособлагропрома так и не избавился от присущих ему недостатков, с момента его образования: сохранялась громоздкость и сложность структуры (включал в себя 126 подразделений, с общей численностью работников более 700 человек); не была преодолена ведомственная разобщенность в управлении, сохранилось стремление поднять на областной уровень максимальное количество функций, в том числе таких, которые должны были выполняться и завершаться в предприятиях и районах.

Согласно указанному предложению требовалось, сколько не совершенствование и уточнение функций аппарата управления, а создание нового органа управления, базирующегося на новых принципах и обладающего иными функциями. Планировалось, что структура управления АПК Московской области будет построена не на основе территориально-отраслевого принципа, а по функционально-отраслевому принципу.

Основной смысл предлагаемых изменений состоял в том, что функции административно-управленческих отделов должны быть переданы в хозрасчетные производственные системы.

Предлагаемый вариант охватывал 8 отраслевых формирований агропромышленного производства. В состав каждого такого формирования должны были входить соответствующие специализированные предприятия и организации, функционирующие на принципах хозрасчета или финансируемые из бюджета области.

Четыре отраслевых формирования (растениеводство, животноводство, механизация и электрификация, подготовка кадров) должны были войти в состав центрального аппарата Мособлагропрома. Четыре остальных отраслевых формирования (промышленная переработка сельхозпродукции, строительство, материально-техническое обеспечение, научное обеспечение) должны были строить свою деятельность на принципах хозрасчета.

К сожалению, в делах Центрального государственного архива общественно-политической истории Москвы не указана дальнейшая судьба данного предложения. Но стоит справедливо отметить, что данные предложения носили конструктивный характер,

и их реализация могла оказать позитивное влияние на дальнейшее развитие агропромышленного комплекса Московской области в целом.

В соответствии с еще одним предложением по вопросам функционирования агропромышленного комплекса Московской области, которое содержится в пояснительной Записке к структуре управления агропромышленным комплексом Московской области предусматривалось сохранение Московского областного агропромышленного комитета как органа государственного управления, но при условии существенного изменения его функций и сокращения численности управленческого аппарата в 10 раз.

При этом на добровольной основе предполагалось создать ассоциативное областное государственно-кооперативное агропромышленное объединение (корпорацию) с выборными органами управления.

Все предприятия агропромышленного комплекса области должны были быть объединены в Союз государственно-кооперативных агропромышленных формирований (Мособлагропромсоюз), с достаточно сложной и громоздкой структурой управления. Однако на практике новая система управления так и не была реализована, в связи с начавшимися изменениями в политической жизни страны.

В годы подготовки и реализации Продовольственной программы 1982 года появилось множество предложений по совершенствованию системы управления АПК. Данная тенденция связана с тем, что авторы проектов пытались разработать наиболее эффективную модель управления агропромышленным комплексом страны как на общесоюзном уровне, уровне союзных республик, а также на уровне отдельного региона и района. Нельзя не согласиться с оценкой Н.А. Серогодского, считающего, что в годы перестройки реорганизация системы управления приобрела перманентный характер, причем, каждая следующая проводилась в период, когда предыдущая выходила на стадию стабилизации, связи приобретали устойчивый характер и аппарат управления, наконец-то начинал работать.

При этом стоит отметить, что многие проекты и предложения о реорганизации системы управления носили конструктивный характер и могли быть использованы советским руководством в качестве общей схемы организации новой системы управления АПК. Однако, рассмотренные проекты так и не были реализованы на практике или вовсе остались без должного внимания партийного руководства.

1. Куринова, И. А. Исторический опыт советской партийно-государственной социальной политики: 1964-1985 гг.: дис. ... д-ра ист. наук. 07.00.02 / Куринова Ирина Александровна. – М., 2004. – 442 с.
2. Месяц, В. Объединяя интересы региона, отраслей, каждого труженика // Коммунист. 1987. №7. С. 35-45.
3. Милосердов, В. В. Аграрная политика России – XX в. / В. В. Милосердов, К. В. Милосердов. – М., 2002. – 544 с.
4. Нечипас, Ю. В. Эволюция аграрной политики СССР в 1945–1984 гг.: дис. ... д-ра ист. наук. 07.00.02 / Нечипас Юлия Викторовна. – М., 2005. – 374 с.
5. Российский государственный архив экономики (РГАЭ). Ф. 650. Оп. 1. Д. 9.
6. РГАЭ. Ф. 785. Оп. 1. Д. 231.
7. РГАЭ. Ф. 785. Оп. 1. Д. 32.
8. Серогодский, Н. А. Аграрные преобразования периода перестройки: цели, методы, результаты, 1985–1991 г. / Н. А. Серогодский. – Славянск-на-Кубани : Изд. центр СГПИ, 2011. – 249 с.
9. Суворова, Е. А. Совершенствование и реорганизация системы управления агропромышленным комплексом СССР в 1982 - 1991 гг.: региональный аспект (по материалам Московской области) : дис. ... канд. ист. наук. 07.00.02 / Суворова Екатерина Александровна, 2016. – 213 с.
10. Центральный государственный архив общественно-политической истории Москвы (ЦАОПИМ). Ф. П-3. Оп. 290. Д. 1841.
11. ЦАОПИМ. Ф. П-3. Оп. 290. Д. 2236.

Буянова Е.Ю.

Изучение курса истории в аграрном вузе: взгляд студента

Южно-Уральский государственный аграрный университет
(Россия, Троицк)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-179

Аннотация

Статья посвящена изменениям в системе высшего образования, связанным с новой концепцией преподавания истории России для неисторических специальностей. Анализируются причины изменения формата преподавания истории, цели изучения истории России студентами, сложности, с которыми они сталкиваются. Делается вывод о своевременном увеличении академических часов для изучения курса в вузах страны.

Ключевые слова: история России, концепция преподавания истории России, аграрный вуз, региональный компонент.

Abstract

The article is devoted to changes in the higher education system related to the new concept of teaching Russian history for non-historical specialties. The reasons for the change in the format of teaching history, the goals of studying the history of Russia by students, and the difficulties they face are analyzed. It is concluded that there is a timely increase in academic hours for studying the course at universities in the country.

Keywords: the history of Russia, the concept of teaching the history of Russia, agricultural university, regional component.

Современный мир переживает непростое время. Глобализация конца XX - начала XXI вв. отразилась на всех сферах - от экономики до образования. С экономическими проблемами все очевидно: «цифровизация трансформирует экономику во всем мире и меняет способы разработки и продвижения товаров и услуг компаниями. Она стимулирует инновации, повышает эффективность и улучшает экономические перспективы. Однако, при этом, цифровая экономика одновременно порождает ряд проблем» [1, с. 487]. С проблемами в сфере образования все сложнее - затянувшийся период реформирования всех ступеней образования в нашей стране пока не дал очевидных результатов и качественных сдвигов. Авторы рассматривают образовательную реформу как часть общего процесса модернизации. Отмечается, что общественная модернизация, включая образовательную реформу, является трудным нелинейным процессом с амбивалентными результатами. Признается высокое качество исторически сложившейся отечественной классической образовательной традиции. Необходимость ее трудной трансформации также не вызывает сомнений [2, с.123]. Многие отмечают негативные последствия реформ средней и высшей школы [3,4].

Немаловажной частью реформы образования в последние годы стали преобразования в области преподавания гуманитарных, и в частности - исторических наук. Преподаванию истории в нашей стране традиционно уделяется большое внимание. Всегда прекрасно осознавалась та роль, которую играет изучение исторической науки при формировании всесторонне развитой личности и высококвалифицированного специалиста. Однако, оценочная сторона преподавания истории часто оказывается связана с общей парадигмой научного процесса и с идеологическими установками [5, с.144].

Изучение гуманитарных дисциплин на первых курсах аграрных вузов чаще всего воспринимается студентами как дополнение к основным «профильным» предметам. Курсы истории, философии, социологии, русского языка и культуры речи превращаются для молодых людей в своеобразную ступеньку на пути к мечте - получить высшее образование, стать ветеринарным врачом. По собственному опыту знаю, что первокурсники вузов не осознают важность и нужность этих предметов для формирования общекультурных и профессиональных компетенций, в целом - многогранной картины мира.

Обучаясь на третьем курсе Института ветеринарной медицины ФГБОУ ВО ЮУрГАУ, успешно сдав экзамен по дисциплине «История (история России, всеобщая история)», посещая исторический кружок и лекции по «Истории России» в качестве вольного слушателя могу сравнить предыдущую и новую концепцию преподавания истории.

Еще два года назад в вузах для студентов неисторических специальностей и направлений подготовки курс истории представлял собой комбинированную дисциплину. В рамках лекционного курса изучались тенденции и основные этапы развития цивилизации в планетарном масштабе в виде всеобщей истории. В рамках практических занятий изучались основные события и причинно-следственные связи российской истории. Курс длился один семестр и заканчивался экзаменом на зимней сессии.

Сейчас принцип преподавания поменялся. Принята новая Концепция преподавания истории России для неисторических специальностей и направлений подготовки, реализуемых в образовательных организациях высшего образования. Изменилось название дисциплины - «История России» - что отражает важные цели и задачи, которые остро стоят перед преподавателями. Современные события, в том числе, внешнеполитические вызовы, на которые сейчас отвечает наша цивилизация, обнаружили лакуны в интеллектуальной и мировоззренческой сферах. Прежде всего у молодежи. Молодое поколение оказалось дезориентировано потоком противоречивой информации. Ответом на данную проблему стало принятие новых нормативно-правовых актов и стандартов преподавания гуманитарных дисциплин. Новая концепция существенно меняет формат преподавания истории в вузах. Поменялось название дисциплины: «История (история России, всеобщая история)» заменена на «Историю России», что позволит будущим специалистам более детально познакомиться с тенденциями исторического развития нашей страны. Масштабно увеличено количество часов – в Южно-Уральском государственном аграрном университете на контактную работу выделено 128 ч. из общих 144. Продолжительность дисциплины также увеличена – до 2 семестров. Годовой курс лекций и практических занятий позволит подробно разобрать важнейшие этапы развития России, сформировать объективную систему оценок исторических событий, познакомиться с различными точками зрения по дискуссионным вопросам, научиться разбираться в различных методологиях исторической науки, расширить активный лексический запас за счет научной терминологии [6, с. 121].

В настоящем учебном году студентам предложен новый единый учебник под редакцией доктора исторических наук, директора Института российской истории РАН Ю. А. Петрова. Единая Концепция преподавания истории, четко и подробно сформулированное содержание дисциплины, единый учебник - облегчают для студентов постижение непрофильного предмета «История России».

Однако, все сложности по изучению отечественной истории Концепция и учебник решить не могут. Очень важна подача материала. Важно подчеркнуть и на конкретных региональных примерах доказать современным студентам, что «Россия – страна с невероятно интересной историей, обладающая потенциалом для всестороннего развития, умеющая выстраивать диалог с представителями различных культур и цивилизаций. История России с ее многовековой традицией построения межнациональных отношений представляет собой колоссальную фактологическую базу для изучения этнополитических

тенденций. На конкретных примерах студенты должны увидеть, насколько результативными могут быть компромиссные отношения» [6, с. 122].

Использование регионального компонента на лекциях и практических занятиях всегда повышало интерес к предмету. Позволяло в общих закономерностях и тенденциях увидеть конкретное, понятное, знакомое и повседневное. Особый интерес вызывала история народов Южного Урала. Подробно эта тема нами изучалась в рамках кружковой деятельности. Прежде чем приступить к анализу материального и нематериального наследия автохтонов Южного Урала, был проведен небольшой опрос среди студентов I курса специальности Ветеринария. Опрос выявил поверхностное знакомство студентов с культурой народов региона [7, с. 25]. Членами кружка анализировалась «степень знакомства студентов аграрного вуза с этнографией Южного Урала», исследовались «некоторые аспекты традиций, обычаев, ритуалов и быта народов южно-уральского региона» [7, с. 25].

Повышало мотивацию и заинтересованность в предмете привлечение современных диссертационных исследований региональных ученых. Например, диссертация о создании и деятельности духовных правлений на Южном Урале в XVIII веке. «Материалы диссертации могут применяться в учебной работе: для лекций, семинаров, курсов, посвященных истории церкви и духовенства, вопросам освоения Оренбургского края. Исследование представляет интерес для изучения генеалогии уральского священства и других групп населения (дают информацию об архивных источниках), также для просветительской, краеведческой деятельности» [8, с. 18].

В целом, стоит согласиться с авторами и преподавателями высших школ о «своевременном увеличении количества часов в вузах и важности изучения отечественной истории для молодежи» [5, с. 144].

1. Экономические реалии в цифровую эпоху: концептуальные особенности / Г. М. Мурзагалина, А. А. Пижурин, Г. Х. Калимуллина [и др.] // Московский экономический журнал. – 2022. – Т. 7, № 6. – DOI 10.55186/2413046X_2022_7_6_363. – EDN WTGISN.
2. Гусев, К. А. Реформы образования и образование для реформ / К. А. Гусев // Гуманитарные науки в современном вузе: вчера, сегодня, завтра : материалы III-й международной научной конференции: в 2 томах, Санкт-Петербург, 11 декабря 2020 года. Том 1. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. – С. 123-127. – EDN IGEFPG.
3. Проблемы образования в России. Анализ результатов реформ образования / К. С. Рушелюк, И. Г. Борисенко, А. К. Толстихин, В. В. Дергач // Сборник научных трудов SWorld. – 2012. – Т. 6, № 4. – С. 61-65. – EDN PKXLZP.
4. Ксензова, Г. Ю. Инновационные процессы в образовании. Реформа системы общего образования / Г. Ю. Ксензова. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство ЮРАЙТ", 2020. – 349 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06899-3. – EDN MMXVZX.
5. Чернова, Т. А. К вопросу о преподавании истории России студентам аграрного вуза / Т. А. Чернова, О. В. Иванова // Актуальные вопросы естественных, экономических, гуманитарных наук и энергетики в АПК: теория и практика : Материалы Национальной (Всероссийской) научной конференции Института агроинженерии, Челябинск, 12–13 декабря 2023 года. – Челябинск: Южно-Уральский государственный аграрный университет, 2023. – С. 144-150. – EDN CMVUIY.
6. Чернова, Т. А. К вопросу о сложности и важности преподавания истории России студентам аграрного вуза / Т. А. Чернова // Тенденции развития науки и образования. – 2024. – № 106-3. – С. 120-123. – DOI 10.18411/trnio-02-2024-142. – EDN XPXYAF.
7. Крюкова, В. И. Некоторые аспекты этнографии Южного Урала / В. И. Крюкова, Е. Е. Никонова // Идеи молодых ученых - агропромышленному комплексу: гуманитарные, педагогические и экономические науки : Материалы студенческой научной конференции Института ветеринарной медицины, Троицк, 10–14 апреля 2023 года. – Челябинск: Южно-Уральский государственный аграрный университет, 2023. – С. 25-28. – EDN OBHNSA.
8. Любимов, А. Г. Создание и деятельность Духовных правлений на Южном Урале в XVIII веке : специальность 07.00.02 "Отечественная история" : диссертация на соискание ученой степени кандидата исторических наук / Любимов Андрей Григорьевич. – Челябинск, 2021. – 188 с. – EDN JVMTSM.

Гаврилов Д.Б.

Государственная политика в сфере лесного хозяйства Владимирской области в начале XXI в.

*Владимирский государственный университет
(Россия, Владимир)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-180

Аннотация

В статье рассматриваются основные векторы государственной политики РФ в сфере лесного хозяйства Владимирской области в начале XXI в. На основе анализа приведенной статистики делается вывод об успешных мероприятиях, проведенных в регионе по сохранению и защите леса.

Ключевые слова: лесное хозяйство, Владимирская область, Департамент лесного хозяйства, Российский Центр защиты леса.

Abstract

The article examines the main vectors of the state policy of the Russian Federation in the field of forestry in the Vladimir region at the beginning of the XXI century. Based on the analysis of the above statistics, it is concluded that successful measures have been taken in the region to preserve and protect forests.

Keywords: forestry, Vladimir region, Forestry Department, Russian Forest Protection Center.

На сегодняшний день леса, занимающие половину территории 33 региона, постоянно обеспечивают население топливом и строительными материалами, дают рабочие места и продукты питания и в целом сохраняют богатую флору и фауну на территории Владимирской области.

Можно констатировать, что на момент 2012 г. гослесфонд Владимирской области составлял 1098 тыс. га, из которых лесом была покрыта площадь в 923,8 тыс. га. [1, С. 17] Стоит отметить, что в данном регионе как части Центральной России преобладает зона смешанных лесов. Основными лесными породами в области являются сосны, лиственницы, березы. Для воспроизводства лесного богатства используется создание лесных культур как основной способ. Благодаря слаженным совместным действиям Российского Центра защиты леса по Владимирской области и Департамента лесного хозяйства в области перестал существовать разрыв между вырубкой и восстановлением леса. Например, на 148,6 тыс. га созданы новые лесные культуры искусственного происхождения, составляющие 13% от общей площади. [1, С. 17]

Углубясь в прошлое, стоит сказать, что основоположником лесного дела во Владимирском крае был известный лесовод немецкого происхождения К. Ф. Тюрмер, работавший над созданием лесного ансамбля имения графа В. С. Храповицкого. Документы о деятельности этого ученого хранятся во Владимирском архиве. [2] Время показало, что наиболее продуктивными в некоторых местах области оказались сосново-лиственные культуры, растущие рядом с березой, для которых характерна устойчивость к болезням и вредителям. Уже в дальнейшем в советский период продолжалось эффективное лесовосстановление фонда региона. [1, С. 19 – 21]

На сегодняшний момент основными тенденциями лесовосстановления в регионе являются: современное и качественное проведение агротехнических работ, повышение количества и качества посадки новых деревьев, а также улучшение охраны гослесфонда.

Обращаясь к истории, следует сказать, что Лесной департамент был создан императором Павлом I с его указом от 26.05.1798 г. «О составлении при Интендантской экспедиции Адмиралтейств – коллегии особого департамента для лесной части» [3] Новое ведомство, которое теперь ведало всеми государственными лесами, возглавил Осип

Михайлович Дерibas. В дальнейшем, уже в XIX столетии, Лесной департамент был включен в структурное подразделение лесной части департамента государственных имуществ Министерства финансов, возглавлявшееся Е. Ф. Канкриным. Следующей вехой в истории развития департамента лесного хозяйства стала деятельность министра П. Д. Кисилева, уделявшего большое внимание государственной деревне ее хозяйству и, особенно, ее жителям. Подробно этот вопрос на примере крестьян Владимирской губернии был разобран владимирскими историками А. В. Ляпановым и И. И. Шулуком в их статье. [4, С. 18 – 29] По ходатайству П. Д. Кисилева в 1839 г. организуется Корпус лесничих, а казенные лесные дачи реорганизуются в лесничества. Уже позже, в 1843 г., в Министерстве государственных имуществ создается отдельный Лесной Департамент. С 1906 г. это ведомство находится в составе Главного управления землеустройства и земледелия. Говоря о советском периоде, стоит сказать, что в данную эпоху не произошло каких-либо революционных преобразований в области управления лесами – большевики в многом заимствовали опыт своих предшественников. Важные события произошли в июне 1992 г. Во Владимирской области было создано Управление лесами, делившееся на 16 лесохозяйственных подразделений, в числе которых находились 14 лесхозов, национальный парк Мещера и 1 лесхоз – техникум в селе Муромцево Судогодского района. На тот момент в состав этих организаций вошли 89 лесничеств, 205 мастерских участков и 1079 обходов. [1, С. 14]

4 декабря 2006 г. Президентом РФ В. В. Путиным был подписан новый Лесной кодекс, в соответствии с которым субъектам РФ передавалась часть полномочий в области лесного хозяйства. Указом Губернатора области №21 от 21.12.2006 [5] был образован Департамент лесного хозяйства Владимирской области, на которой была возложена реализация государственной политики в сфере управления лесным хозяйством региона, рациональное использование и защита лесного потенциала Владимирской области. В период 1996-2012 гг. директором Департамента лесного хозяйства был генерал – лейтенант лесной службы, кандидат экономических наук, заслуженный лесовод РФ, член Всероссийской политической партии «Единая Россия» Николай Данилович Белоусов (младший брат директора Владимирского филиала Российского центра защиты леса П. Д. Белоусова). Возглавив лесное хозяйство в 1996 г., он принял эффективные меры для его вывода из кризиса, разработал и теоретически обосновал региональную программу развития лесного хозяйства 33 региона. [6] В частности, он писал, что «Развитие рыночной экономики обеспечит рост платежеспособности спроса на лесные товары и формирование на этой основе рыночных цен на лесные ресурсы, что создаст экономическую базу для возмещения затрат на воспроизводство лесных ресурсов». [6, С. 46]

Под его руководством эта программа была реализована с активным привлечением органов местного самоуправления и экономического фонда региона. Результатом стала стабилизация финансовой ситуации владимирских лесхозов, модернизация технического парка лесничеств, а также строительство и ремонт офисов лесничеств и лесхозов. Ярким показателем динамики деятельности организаций управления лесами в лучшую сторону служат доклады Н. Д. Белоусова, с которыми он выступал на совещаниях у руководства области в начале XXI в., где содержатся реальные цифры о состоянии лесов Владимирской области и предлагаются меры по решению возникших проблем. [7; 8] Например, автор писал, что лес занимает шестое место в России по валютной выручке, но происходит это из – за того, что предприятия и сельскохозяйственные органы продают лес на корню. [8, С. 2] В качестве решения проблемы Н. Д. Белоусов предлагал создать комиссию в составе правоохранительных органов Комитета и фонда для проверки вопросов сбыта деревьев, а также распределять лес на конкурсной основе.

Нельзя не сказать и об организации школьных лесничеств в области, которые долгое время участвовали и занимали высокие места во всероссийских и международных конкурсах. Одним из таких, например, бы конкурс «Подрост». По состоянию на 2012 г. в области действовали 28 школьных лесничеств, где занимались порядка 850 школьников. [1, С. 302]

Центр защиты леса Владимирской области был образован 1 декабря 2000 года и находился в подчинении Владимирского управления лесами. Через некоторое время в Центр защиты леса Владимирской области вошли структурные подразделения Ивановской и Костромской областей, а также Костромская лесосеменная станция.

Рассматривая структуру организации, стоит сказать, что филиал возглавлял его директор, в подчинении у которого находились два заместителя, а также главный бухгалтер филиала. Центр защиты леса состоял из трех отделов – защиты леса и лесопатологического мониторинга, информационно – аналитического отдела, почвенно – химического отдела, а также в его состав входила уже упомянутая Костромская лесосеменная станция.

Стоит сказать и о тех комплексах работ, которые проводил владимирский филиал Российского центра защиты леса: работы, касающиеся лесопатологического мониторинга и обследования лесных участков фонда; работы по определению посевных качеств семян деревьев и формированию и хранению федерального фонда семян и мероприятия, связанные с созданием и выделением объектов лесного семеноводства.

Общая зона лесопокрытия, состоящая из трех упомянутых областей, составляет 6714,5 тыс. га. [1, С. 275] В пределах этой территории было выделено 8 лесозащитных районов: Ковровский, Кольчугинский, Меленковский, Кинешемский, Пригородный, Вохомский, Нейский, Чухломской. Основными лесными породами, растущими в этих районах, являлись: хвойные (ель и сосна) и мягколиственные (береза, осина и ольха).

Говоря о руководстве Владимирского филиала Российского центра защиты леса, нельзя не сказать о многолетнем труде его директора генерал – майора лесной службы Петра Даниловича Белоусова, возглавлявшего организацию с 2000 по 2013 гг. Общий стаж его работы в сфере лесного хозяйства составил 43 года и за многолетний и добросовестный труд в 2006 г. он был награжден Почетной грамотой Министерства природных ресурсов РФ и Почетной грамотой Администрации Владимирской области. Помимо осуществления всех вышеперечисленных лесных работ, П. Д. Белоусов уделял особое внимание лесным насаждениям во Владимирском, Ивановском и Костромском регионах, а также борьбе с лесными насекомыми – вредителями. Например, выступая в 2002 г. на научно – практической конференции в Голицыно Московской области, директор Владимирского филиала говорил: «В конце 90 – х годов в лесопарковой части г. Владимира было выявлено ослабление еловой части древостоя на участках, примыкающих к полосе строительства автомобильной трассы южного обхода г. Владимира, где также происходит заселение деревьев стволовыми вредителями». [9, С. 9] Для борьбы с отрицательным влиянием короеда – типографа Центр защиты леса Владимирской области организовал учет очагов короеда – типографа на территории четырех лесхозов для планирования санитарно-оздоровительных мероприятий. Уже к 1 ноября 2001 г. из обнаруженных 55, 55 га было ликвидировано 41, 55 га. [9, С. 10] Кроме того, с усилением в лесхозах работы по выявлению и немедленному уничтожению очагов насекомых – вредителей, в этот период постоянно проводились учебные семинары по выявлению и борьбе с вредителями с выездами на очаги короеда, а также мероприятия по обучению лесной охраны лесхозов. Здесь стоит сказать, что успех проведения всех

технических мероприятий Владимирского филиала Российского центра защиты леса был обусловлен качественной работой старшего брата П. Д. Белоусова Павла Даниловича Белоусова, который являлся Главным инженером – механиком организации. Под его руководством долгие годы исправно функционировал весь автопарк Центра, а также автолаборатория, оснащенная современным оборудованием отечественного производства.

Также нельзя не сказать и о трудовом пути младшей дочери Директора Владимирского филиала П. Д. Белоусова Наталии Петровны Белоусовой, которая во время учебы на историческом факультете Владимирского государственного университета занималась исследованиями в области государственного управления лесами Российской империи конца XIX – XX вв. Уже обучаясь в аспирантуре, она выпустила ряд статей по данной тематике, внося весомый вклад в развитие историографии этого вопроса. [4, С. 16 – 18; 10; 11] В 2009 г. подготовила, но не защитила диссертацию на соискание ученой степени кандидата исторических наук по теме «Государственное управление лесными ресурсами Российской империи. 1888 – 1917 гг.» под научным руководством доктора исторических наук профессора Г. П. Аннина и кураторством кандидата исторических наук доцента С. Р. Глазунова.

Государственную политику РФ в сфере лесного хозяйства во Владимирской области можно охарактеризовать как грамотную и последовательную. В основу данной политики был положен принцип рационального лесопользования и сбалансированной рубки леса, совмещенный с активным лесовосстановлением. Проведение программы экологического образования населения помогло сформировать грамотное отношение людей к лесу. За первые 10-15 лет XXI столетия в регионе был наведен порядок и улучшена динамика лесистости, что следует из приведенной статистики. Благодаря слаженным действиям всех структур управления и защиты лесов был проведен ряд важных мероприятий, выдвинувших лесное хозяйство 33 региона на качественно новый уровень.

1. Лесное хозяйство Владимирской области. Авторы – составители: Н. Д. Белоусов, М. Г. Ифанова. Владимир: «Калейдоскоп» - 304 с.
2. ГАВО. Ф. 632. Оп. 1 Д. 12. Л. 45 – 50.
3. ПСЗРИ. Собр. 1. Т. 25. №18534.
4. Проблемы истории России и зарубежных стран. Материалы X Всероссийской научной конференции историков. 6 – 8 апреля 2005 г. – Владимир. ВГПУ. 2005. – 212 с.
5. Указ Губернатора Владимирской области от 21.12.2006 № 21 Об образовании департамента лесного хозяйства администрации Владимирской области URL: <https://vlad-gov.ru/doc/83694> (дата обращения: 10.11.2024)
6. Белоусов Н. Д. Формирование и экономическое обоснование региональных программ развития лесного хозяйства (на примере Владимирской области) – М.: ВНИИЛМ, 2002. – 56 с.
7. Белоусов Н. Д. Сборник материалов об экономической и лесохозяйственной деятельности Владимирского областного управления лесами в 2000 году – Владимир: издательство Владимиринформэкоцентра, 2000. – 54 с.
8. Белоусов Н. Д. Материалы об экономической и хозяйственной деятельности комитета природных ресурсов по Владимирской области в 2001 году - Владимир: издательство Владимиринформэкоцентра, 2001. – 20 с.
9. Система мероприятий по улучшению лесопатологического состояния ельников европейской части России. Тезисы докладов научно – практической конференции Голицыно, Московской области 23 – 24 апреля 2002 года. – ВНИИЛМ ЛР № 021297 от 18.06.98 г. – 89 с.
10. Белоусова, Н. П. Охрана и использование лесного фонда Российской империи в конце XIX в / Н. П. Белоусова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 4(60). – С. 33-35.
11. Белоусова, Н. П. Деятельность казенного лесничего в Российской империи / Н. П. Белоусова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – Т. 22, № 53. – С. 46-48.

Головатенко Г.Д., Лаврентьева М.А.

Карательные операции и массовое уничтожение мирного населения фашистскими оккупантами

*Кубанский государственный технологический университет
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-181

Аннотация

В данной статье освящены события, происходящие в Ростовской области период Великой Отечественной войны на территории. Ростовская область и в частности, г. Ростов-на-Дону в годы Великой Отечественной войны дважды подвергалась временной нацистской оккупации: в октябре-ноябре 1941 г. и в июле 1942-феврале 1943 г.

Находясь непосредственной близости от линии фронта, оккупированная территория Ростовской области оказалась в военной зоне управления. Вся полнота власти находилась в руках немецких (в некоторых населенных пунктах – румынских и итальянских) военных комендатур. В оккупированных районах и городах области действовало множество полицейских, контрразведывательных и других специальных служб, которые целенаправленно и последовательно осуществляли карательную политику.

Основными категориями советских граждан, в отношении которых применялись репрессии, были евреи и цыгане, душевнобольные, коммунисты, комсомольцы, советские активисты, сотрудники правоохранительных органов, члены их семей и другие категории населения. Массовые расстрелы советских граждан и создание невыносимых условий жизни происходили на протяжении всего периода временной оккупации Ростовской области.

Немецко-фашистские оккупанты и их союзники проявляли крайнюю жестокость по отношению к мирному населению. В регионе практиковались массовые пытки, истязания и убийства жителей различных национальностей. Оккупанты были беспощадны ко всем старикам, женщинам, детям. Наказание могло последовать за малейшую «провинность» и «проступок». Мирных жителей убивали не только за сочувствие и помощь партизанам, но и за малейшее неповиновение, а зачастую и без всякой причины.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, оккупация, карательные операции, уничтожение население, безнаказанные репрессии, противостояние, освобождение.

Abstract

This article highlights the events taking place in the Rostov region during the Great Patriotic War on the territory. The Rostov region, and in particular the city of Rostov-on-Don, was twice subjected to temporary Nazi occupation during the Great Patriotic War: in October-November 1941 and in July 1942-February 1943. Being in close proximity to the front line, the occupied territory of the Rostov region turned out to be in the military control zone. The fullness of power was in the hands of the German (in some localities – Romanian and Italian) military commandant's offices. There were many police, counterintelligence and other special services operating in the occupied regions and cities of the region, which purposefully and consistently implemented a punitive policy. The main categories of Soviet citizens who were subjected to repression were Jews and Gypsies, the mentally ill, communists, Komsomol members, Soviet activists, law enforcement officers, their family members and other categories of the population. Mass shootings of Soviet citizens and the creation of unbearable living conditions occurred throughout the entire period of the temporary occupation of the Rostov region. The Nazi occupiers and their allies showed extreme cruelty towards the civilian population. Mass torture, torture and murder of residents of various nationalities were practiced in the region. The

occupiers were merciless to all the elderly, women, and children. Punishment could follow for the slightest "fault" and "misconduct". Civilians were killed not only for sympathy and assistance to the guerrillas, but also for the slightest disobedience, and often for no reason.

Keywords: The Great Patriotic War, occupation, punitive operations, extermination of the population, unpunished repression, confrontation, liberation.

Карательная операция. Со стороны военной и полицейской структуры, армии, СС, айнзацкоманд и гражданской администрации, гражданское население оккупированных территорий подвергалось безнаказанным репрессиям и насилию. В Ростовской области осуществлялась деятельность оккупантов как согласно директивам, в отношении населения восточных территорий, полученным от немецкого командования, так и с учетом индивидуальных поведенческих особенностей отдельных представителей нацистов, их союзников и коллаборационистов.

Оккупантами были проведены массовые расстрелы мирных граждан в Ростове-на-Дону, Шахтах, Таганроге, Новочеркасске, Новошахтинске, Каменоломни, Сальске, Азове и в сельских районах области (Морозовском, Белокалитвенском, Мартыновском, Песчанокопском и др.) С первых дней оккупации нацистами Ростовской области ускоренными темпами была проведена политика «окончательного решения еврейского вопроса». Особое место в истории геноцида евреев в СССР занимает Ростовская область, здесь состоялся, один из первых массовых расстрелов еврейского населения. Змиевская балка, также крупнейшая на территории нынешней России братская могила жертв холокоста, расположенная в Петрушиной балке под городом Таганрогом.

Вторая оккупация Ростова-на-Дону в годы Великой Отечественной войны стала трагедией для его жителей, особенно для еврейского населения. Уже в первые дни оккупации, на окраинах города, под прицелом немецких автоматчиков, советские военнопленные были вынуждены рыть огромные противотанковые рвы. Эти рвы, ставшие братскими могилами, свидетельствовали о безжалостности отношении оккупантов к населению. В ночь с 5 на 6 августа 1942 года были казнены сотни, если не тысячи, военнослужащих попавших в плен и гражданское население, их тела остались не захороненными, погребёнными лишь в неглубоких ямах.

Точное число жертв до сих пор неизвестно и является предметом исследований историков. Место массовых захоронений, несмотря на усилия поисковиков, до сих пор не полностью раскопано, а идентификация останков затруднена из-за масштабов трагедии и недостатка документации. 8 августа 1942 года, через два дня после расстрела военнопленных, немецкая оккупационная администрация издала приказ о поголовной регистрации евреев в возрасте от 14 лет и старше. Этот приказ требовал обязательного ношения желтых нашивок с изображением шестиконечной звезды Давида, что резко выделяло евреев из остального населения и делало их лёгкими мишенями для преследований. Около двух тысяч евреев прошли эту унижительную процедуру регистрации, предоставляя оккупантам ценную информацию о местонахождении и количестве представителей еврейской общины Ростова. 9 августа оккупанты распространили «Воззвание», на первый взгляд, кажущееся гуманным. В нём говорилось о «переселении» евреев в отдельный район, якобы для их же безопасности, для защиты от насилия со стороны «нееврейского населения». Эта ложная забота скрывала истинные цели нацистов. В воззвании указывалось, что евреи должны явиться 11 августа к 8 часам утра в один из шести указанных пунктов сбора, захватив с собой ключи от своих квартир, все ценности и наличные деньги. Этот приказ был циничным обманом, маскирующим предстоящее уничтожение еврейской общины Ростова. Евреи, прекрасно понимая истинную суть «переселения», пытались скрыться, однако, многие были выданы своими же соседями, поддавшись страху перед карателями или по собственной злобе. Тех, кто пытался бежать, нацисты находили и безжалостно уничтожали. Немецкая машина смерти работала эффективно. Даже после «переселения», ужасы не закончились. Тысячи

ростовских евреев были депортированы в гетто и концентрационные лагеря, где большинство из них погибли от голода, болезней и пыток. Описанные события являются лишь частью трагической истории Ростова-на-Дону во время Второй мировой войны. Массовые расстрелы, принудительная регистрация, депортация – всё это свидетельствует о бесчеловечности и преступном характере действий немецких оккупантов. Память о жертвах этих ужасных событий должна сохраняться, а уроки истории – служить предостережением для будущих поколений. Важной задачей современных историков является установление точного числа погибших и документирование всех известных фактов, чтобы дать голос тем, кто был несправедливо замолчан.

Массовое скопление евреев направилось на пункты сбора городской администрации; среди них преобладали женщины, дети и пожилые граждане, поскольку способные мужчины уже были мобилизованы в действующую армию. Некоторых перевозили открытым транспортом, остальных же принудительно сопровождали до периферии города с целью отправки к 2-му Змиёвскому посёлку. Исторические источники упоминают о колонне евреев, которую без одежды вели от территории зоопарка через современный Будённовский проспект вниз по направлению к реке Дон. Для взрослых применяли массовые расстрелы (включая использование газвагонов), а для детей — жестокую эвтаназию с применением смертельного токсического вещества прямо на губах.

В книге ростовского писателя В. Смирнова «Ростов под тенью свастики»: «У Змиевской балки немцы положили наших пленных шеренгой на землю и пустили по их головам танк. В Нахичевани за убийство своего солдата партизанами немцы расстреляли всех окрестных жителей. Полторы тысячи ростовчан перед самым освобождением города были казнены в Богатыновской тюрьме».

Расстрелы длились всю ночь и потом еще несколько дней. В Змиевской балке погибло 15 тысяч человек.

Шахта им. Красина. В городе Шахты Ростовской области в период с августа по октябрь 1942 года произошла трагедия невероятных масштабов, были казнены и подвергнуты пыткам тринадцать тысяч восемьсот пятьдесят четыре человека, часть из которых ни в чем не повинные граждане. Среди этих жертв особо жестокое обращение с тремя тысячами пятьюстами жителями города Шахты, брошенными в шахту имени Красина после зверских мучений, только около трехсот фамилий удалось установить. В начале оккупации, начиная с 22 июля 1942 года, германские власти инициировали массовые казни советских активистов, государственных служащих и военнопленных.

Немецкая военная администрация, возглавляемая капитаном Креммером из Брауншвайга, гестапо и вспомогательные отряды под управлением шефа гестапо Гельфсгота, полицейские формирования в ряды которых были зачислены белогвардейцы и уголовники участвовали в этом бесчеловечном процессе. У станции "Каменоломни", хуторов Поповка и Власовка, а также окрестностях Горного леса регулярно осуществлялись массовые расправы, были слышны несмолкающие выстрелы, тела избитых и искалеченных людей, в том числе детей, обнаруживали с признаками жестоких пыток (вырванные зубы, разбитые головы, пронзённые штыками). Вскоре немцы отказались от скрытия тел и предложили более «эффективный» способ — использование шахты имени Красина. Идею внедрить шахту как место массовых захоронений в октябре 1942 года озвучил каратель Пискун, что было с энтузиазмом поддержано Гельфсготом и его командой: - Заместителем Демпе Эрвальдом - Следователями гестапо: Госманом Гюнтером, Беллингом Фридо, Рогге, Майером, Бройером и Шибнер Гансом Гельфсгот особенно ценил новизну подхода к уничтожению жертв; ему наскучили традиционные методы. Расправы проводились с участием всех вышеупомянутых должностных лиц, превращая шахту в символ непостижимого зла и страданий.

Гитлеровцы пытались оперативно возобновить работу угольной промышленности в городе Шахты, но их попытки не увенчались успехом. Местное население активно

саботировало планы оккупантов. Карательный орган гестапо начал набор во вспомогательный отряд среди местных жителей, однако не получил должной поддержки. В отсутствие выхода из сложившейся ситуации немецкие власти стали проявлять жестокость. Граждан, отказывавшихся сотрудничать, а также евреев, партизан, подпольщиков и горняков, которые не желали выходить на работу, отправляли в шахту имени Красина. Людей подвергали пыткам и доставляли к шахтному стволу в состоянии крайнего изнеможения.

Там их раздевали, расстреливали и сбрасывали. Оказывавших сопротивление сбрасывали живыми. Шахта получила название «адский колодец». Казнены были не только жители города но и жители соседних городов, поселков и деревень. В числе погибших также оказались воспитанники Шахтинского детдома. Во время сильного мороза палачи сначала поместили их в сарай, а потом, уже полузамёрзших, сбросили в ствол. Перед казнью у наиболее здоровых жертв фашисты брали кровь для нужд своих госпиталей. Забор крови производился в таких объемах, что часть арестованных доставлялась к месту казни в состоянии полусознания.

«Каратели» установили специальную платформу, узкой частью обращённой к стволу. Жертв подводили на платформу и расстреливали. Трупы сами падали в ствол. Иногда людей сбрасывали живыми, после чего сверху падали тяжелые каменные глыбы, чтобы гарантированно завершить их жизнь.

Из шахты слышались стоны умирающих. Массовые казни продолжались. Дёппе Эрвальд составил график выездов в шахту. Теперь машины ездили два раза в день. Это называлось «везти в шахту очередную смену». Немцы делали это с удовольствием, так как можно было раздеть людей на морозе вплоть до белья и разделить добычу.

Красная Армия сумела полностью освободить населенные пункты Ростовской области от ужасов немецкого оккупационного режима 30 августа 1943 года. В качестве щита при отступлении нацисты использовали людей, стариков, женщин и детей, как заградительный барьер.

Начиная с 1942 г. массово вводился режим по внедрению крепостнического режима все это сопровождалось угоном мирного населения в рабство на каторжные работы в Германию. Преимущественно это были юноши и девушки в возрасте от 15 до 20 лет. Все население области было пропущено через специальные комиссии. На руки выдавался документ с отметкой о годности к работе, с припиской «Оставлен до особого распоряжения». По установленным данным, поименных списков, составленных местными Советами, а также количеству вернувшихся по репатриации, комиссия установила, что за период временной оккупации области было угнано в немецкое рабство от 100 до 150 тыс. человек.

1. Агеева В.А. Использование жителей г. Таганрога на принудительных работах в германии в 1942–1945 гг. (на материалах дневников, писем, устных источников) // Великая Отечественная война в истории и памяти народов Юга России: события, участники, символы. Материалы III Всероссийской научной конференции. Ростов-на-Дону, 2022. С. 476–484.
2. Агеева В.А., Трапш Н.А. Насильственное перемещение гражданского населения города Таганрога на принудительные работы в Третий рейх: опыт комплексной характеристики // Известия Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук. Серия «История и филология». 2023. № 5 (63). С. 158–165.
3. Государственный архив Ростовской области (ГАРО). Ф. Р-3737. Оп. 8. Д. 29.
4. ГАРО. Ф. Р-3613. Оп. 1. Д. 30. Л. 4.
5. ГАРО. Ф. Р-516. Оп. 1. Д. 877. Л. 8.
6. Завет Ильича. 1943. 19 августа. № 39. Л. 2.
7. Ковалев Б.Н. Повседневная жизнь населения в период нацистской оккупации. М., 2011. 618 с.
8. Кринко Е.Ф. «Восточные рабочие»: динамика представлений и образов в СССР и современной России // Наследие веков. 2020. № 2. С. 45–56.

9. Кулик С.В. Эволюция содержания советских газет и листовок на оккупированной территории России в годы Великой Отечественной войны // Вестник Санкт-Петербургского университета. История. 2005. № 3. С. 75–79.
10. Маркусенко И.С. Дон в Великую Отечественную войну. Ростов-на-Дону: Изд-во Ростовского университета, 1977. С. 76–77.
11. Молодова И.Ю. Отечественная историография оккупационного режима, функционировавшего на захваченной нацистами территории РСФСР // Общество: философия, история, культура. 2015. № 1. С. 29–34.
12. Полян П.М. Жертвы двух диктатур: Жизнь, труд, унижения и смерть советских военнопленных на чужбине и на родине. М., 2002. 894 с. 22. Правда. 1943. 12 мая. № 121. Л. 1.
13. Преступные цели – преступные средства: Документы об оккупационной политике фашистской Германии на территории СССР (1941–1944 гг.) / Сост. Г.Ф. Заставенко и др. М.: Экономика, 1985. 328 с.
14. Центр документации новейшей истории Ростовской области (ЦДНИРО). Ф. Р-1886. Оп. 1. Д. 1. Л. 119 об.
15. Безсрокадавности.рф

Ибатова А.И., Цыкина Ю.Ю.

**Проблема исторической памяти о подвигах героев Великой Отечественной войны
(на примере Халиуллина Мирзагита Халиулловича)**

*Казанский государственный институт культуры
(Россия, Казань)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-182

Аннотация

В статье обозначена проблема сохранения памяти о Великой Отечественной войне. Автор рассказывает о героизме жителей Бавлинского муниципального района Республики Татарстан. Особое внимание уделяется военному подвигу Мирзагита Халиулловича Халиуллина, родившегося в 1912 г. Выделены мероприятия, проводимые в районе для сохранения памяти о Великой Отечественной войне.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, героизм, Бавлинский муниципальный район, Г.П. Евсеев, И.Д. Зиновьев, М.П. Панарин, Ф.З. Шарипов, М.Х. Халиуллин.

Abstract

The article outlines the problem of preserving the memory of the Great Patriotic War. The author tells about the heroism of the residents of Bavlinsky municipal district of the Republic of Tatarstan. Special attention is paid to the military feat of Mirzagit Khaliullovi Khaliullin, born in 1912. The events held in the district to preserve the memory of the Great Patriotic War are highlighted.

Keywords: Great Patriotic War, heroism, Bavlinsky municipal district, G.P. Evseev, I.D. Zinoviev, M.P. Panarin, F.Z. Sharipov, M.H. Khaliullin.

Тема героизма советских воинов в годы Великой Отечественной войны является в настоящее время весьма актуальной, особенно, если учесть, что в 2025 г. отмечается 80-летняя годовщина со дня великой Победы. Данный вопрос является предметом исследования многих ученых, которые затрагивают не только область исторической памяти, но и важную проблему патриотического воспитания молодого поколения на примере подвигов советских воинов. Об этом говорится во многих научных работах, в частности, в статьях В.И. Бачевского [5], Ю.Ю. Цыкиной [7].

Свидетельством важности сохранения исторической памяти является акция «Бессмертный полк», проходящая каждый год в разных городах страны, в том числе, и в Бавлинском муниципальном районе Республики Татарстан. Четыре Героя Советского

Союза являются представителями данного района: Г.П. Евсеев, И.Д. Зиновьев, М.П. Панарин, Ф.З. Шарипов. Их бессмертные подвиги приближали Великую Победу.

Старший лейтенант Ф.З. Шарипов в ночь на 23 сентября 1942 г. переправился через Днепр с ротой в районе с. Балык Кагарлыкского района Киевской области, и в течении трех суток отражал контратаки противника. М.П. Панарин получил звание Героя за образцовое выполнение боевых заданий командования на фронте борьбы с немецко-фашистскими захватчиками и проявленные при этом мужество и героизм. Рота под командованием И.Д. Зиновьева была окружена двумя батальонами противника и несмотря на то, что он был ранен в бою, командир увёл роту из окружения. Г.П. Евсеев умело организовал переправу через Одер в районе населённого пункта Нойглицен (Германия), за что и получил звание Героя Советского Союза.

Несмотря на то, что звание Героя Советского Союза было присвоено только четверым представителям Бавлинского муниципального района, остальные воины, мобилизованные Бавлинским и Ютазинским военным комиссариатом, также были причастны к Победе в Великой Отечественной войне. В частности, необходимо остановиться на уроженце с. Исергапово Бавлинского района М. Х. Халиуллине (1912 г.р.). С детства Мирзагит Халиуллович был трудолюбивым, отзывчивым и открытым для общения человеком. Его семья, которая включала жену Кариму, трех дочерей (Закиру, Наилу, Назибу) и сына (Вагиза), проживала в с. Шамай на улице Нариманова, д. 3. Когда началась Великая Отечественная война, маленькому Вагизу было всего 6 месяцев. Уже в самом начале военных действий (14 июля 1941 г.) Мирзагит Халиуллович был мобилизован.

М.Х. Халиуллин воевал в составе 1011 стрелкового полка во втором формировании 292 стрелковой дивизии, которая создавалась на основе 74 морской стрелковой бригады в г. Шуя Ивановской области и вошла в состав 9 резервной армии (далее РезА). Затем она была передана в состав 10 РезА. В конце августа 1942 г. дивизия вместе с 9 и 10 резервными армиями была переброшена в район Сталинграда. 2 сентября 1942 г. переподчинена 24 армии, затем дивизия начала своё наступление 6 сентября 1942 г. под командованием генерал-майора Д.Т. Козлова, который ранее командовал Крымским фронтом.

Состав дивизии: 1007, 1009 и 1011 стрелковые полки, 833 артиллерийский полк, 361 отдельный истребительно-противотанковый дивизион, 554 отдельный зенитный артиллерийский дивизион, 380 разведывательная рота, 576 саперный батальон, 729 отдельный батальон связи, 296 медико-санитарный батальон, 362 отдельная рота химзащиты, 752 автотранспортный батальон, 235 полевой автохлебозавод, 953 полевая почтовая станция [1].

В связи с таким внушительным составом, продвижение дивизии было медленным, что затруднялось еще и активной бомбардировкой немецкой авиации. Наступление было остановлено на гребне высот, и некоторые части были отброшены назад.

Командование признало действия 292 дивизии неудовлетворительными, и ее командир генерал-майор Степан Васильевич Лищенко был снят со своей должности. К 25 сентября 1942 г. из 9970 человек в составе дивизии осталось только 3498 человек. В октябре и ноябре того же года дивизия продолжала атаковать противника, но без особых успехов. Именно в октябре Мирзагит Халиуллович Халиуллин получил ранение в поясничную область и был переведён в госпиталь г. Уфы Башкирской АССР. 8 октября 1942 г. бойцу был поставлен диагноз: сепсис. Показательно, что в данном госпитале большинство раненых умерло именно от инфекционного заражения крови. Возможно, не хватало медикаментов для промывки ран, кроме того, существует версия, что пули были обработаны каким-то составом, что приводило к гибели людей в кратчайшие сроки. Указанный диагноз и явился причиной смерти Мирзагита Халиулловича 14 октября 1942 г.

В Сергиевском кладбище г. Уфы находится мемориальный комплекс, где захоронены участники Великой Отечественной войны, умершие от ран в местных

госпиталях. Среди них есть индивидуальные и братские могилы. Там же похоронен и Мирзагит Халиуллович Халиуллин, внесший за небольшой срок своей службы значительный вклад в разгром врага.

Великая Отечественная война стала одним из самых трагических событий в истории человечества. Она унесла жизни миллионов людей, разрушила судьбы и оставила неизгладимый след в сердцах тех, кто пережил это страшное время. Память о войне жива и сегодня: проводятся творческие вечера, художественные выставки, где дети рисуют картины, посвящённые военному времени. С 2022 г. в Бавлинском районе проходит муниципальный фестиваль «Время выбрало нас», конкурс «Битва хоров», акция «Поём всем двором», в которых участвуют не только школьники, но и представители старшего поколения, рассказывая о своей Родине и исторических событиях, оказавших влияние на их жизнь.

Мы должны помнить о тех, кто отдал свою жизнь за нашу свободу и счастье, и делать всё возможное, чтобы подобные трагедии никогда не повторялись.

1. 292 стрелковая дивизия // URL: <http://www.polk.ru/forum/index.php?showtopic=2428&ysclid=m3q94s44a7585634865> (дата обращения 12.10.2024)
2. 292-я стрелковая дивизия // URL: <https://www.rkkawwii.ru/division/292sdf2#history> (дата обращения 20.10.2024)
3. Архив военного комиссариата Бавлинского района Республики Татарстан. Ф. 1. Д. 30. Л. 1-2.
4. Бавлинцы в Великой Отечественной войне // URL: https://bavly.tatarstan.ru/65/person_VOV.htm (дата обращения: 11.11.2024).
5. Бачевский, В.И. Героизм и мужество воинов в ходе Великой Отечественной войны // Военная мысль. Обучение и воспитание. № 6. 2021. С. 101-107.
6. Виртуальный музей Великой Отечественной войны Республики Татарстан // URL: <https://tatfrontu.ru/person/bavlinskiy-korpunkt> (дата обращения: 10.10.2024).
7. Цыкина, Ю.Ю. А музы не молчали // Военно-исторический журнал. № 10. М., 2010. С. 73-75

Лаврентьева М.А., Выпринцева В.Д., Руденко Ю.Е.
Вклад жителей Кубани в победу над нацистской Германией

*Кубанский государственный технологический университет
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-183

Аннотация

В данной статье описывается вклад жителей Кубани в Победу над гитлеровской Германией в период Великой Отечественной войны, которая полностью изменила их жизнь. В статье проанализирован объем ущерба Краснодарского края в экономической сфере, а также освещены события, связанные с оккупацией Тимашевского, Куцевского и Брюховецкого районов. Рассматриваются различные аспекты участия кубанцев в борьбе с фашизмом, включая военные действия, трудовую деятельность в тылу, а также вклад в развитие партизанского движения. Описаны судьбы участников Великой Отечественной войны, на примерах биографий Щербины Н.А. и Выпринцева С.И. Сделан вывод о значимости каждого человека в общей победе, о сохранении памяти о тех, кто отдал свои жизни ради будущих поколений.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, подвиги, жители Кубани, оборона Новороссийска, Красная Армия, Славянский район, война, партизанское движение, нацистская Германия.

Abstract

This article describes the contribution of Kuban residents to the Victory over Nazi Germany during the Great Patriotic War, which completely changed their lives. The article

analyzes the damage to the Krasnodar Territory in the economic sphere, as well as highlights the events related to the occupation of Timashevsky, Kushchevsky and Bryukhovetsky districts. Various aspects of Kuban participation in the fight against fascism are considered, including military operations, labor activity in the rear, as well as contribution to the development of the partisan movement. The fates of the participants of the Great Patriotic War are described, in more detail using the examples of the biographies of N.A. Shcherbina and S.I. Vyprintsev. The conclusion is made about the importance of each person in the common victory, about preserving the memory of those who gave their lives for the sake of future generations.

Keywords: The Great Patriotic War, exploits, residents of Kuban, defense of Novorossiysk, Red Army, Slavyansky district, war, partisan movement, Nazi Germany.

Тема Великой Отечественной войны всегда остается актуальной, так как деятельность по сохранению исторической памяти о Великой Отечественной войне является неотъемлемой частью процесса формирования национальной идентичности, патриотического воспитания и предотвращения возможного повтора подобных событий.

Великая Отечественная война стала суровым испытанием для всего советского народа. Победа над фашистской Германией была завоевана ценой огромных усилий и жертв, благодаря мужеству, стратегическому мышлению на фронте и самоотверженному труду, совершенному гражданами в тылу. Свой весомый вклад в разгром врага внесли и жители Краснодарского края. Изучение опыта массового героизма кубанцев в годы военных испытаний представляет большой научный интерес не только у историков, но и у рядовых граждан.

В современных условиях, когда предпринимаются попытки пересмотреть итоги войны, принизить роль советского народа в победе над фашизмом, исключительно важно опираться на исключительно документальную основу и воспоминания живых свидетелей тех давних событий.

Великая Отечественная война кардинально изменила жизнь граждан Краснодарского края. В миг рухнули надежды на мирный созидательный труд, пришла пора тяжелейших испытаний. С первых дней войны Кубань стала прифронтовой зоной. Через территорию края пролегали кратчайшие пути, связывавшие центр СССР с Северным Кавказом и Закавказьем. Враг рвался на Кубань, чтобы захватить стратегически важные для дальнейшего наступления плацдармы, экономические ресурсы.

Жители края с честью выдержали выпавшие на их долю испытания. С началом войны десятки тысяч кубанцев влились в ряды защитников Отечества. По неполным данным, всего за весь период войны свыше 600 тысяч жителей края сражались на фронтах — каждый пятый житель региона. В срочном порядке проводилось укрепление старых и возведение новых оборонительных рубежей, созданных еще в 1930-е гг. на дальних и ближних подступах к Краснодару, Новороссийску, Туапсе. Строились доты и дзоты, противотанковые рвы, проволочные заграждения.

Колоссальный урон экономике края нанесла эвакуация материальных ценностей и населения. Всего за первый год войны в восточные районы страны из городов и станций Кубани было вывезено свыше 280 крупных предприятий и более миллиона человек [1, 532].

Тяжелейшим периодом для Краснодарского края стало лето и осень 1942 года. После провала наступления под Харьковом советские войска с боями отходили на юг. Немецкие части группы армий «А» стремительно продвигались к Дону и Кубани. В июле 1942 г. ожесточенные бои развернулись на дальних подступах к краю — в Ростовской области и Ставрополье. К началу августа враг захватил большую часть Кубани. В руках гитлеровцев оказались крупнейшие центры края - Краснодар, Армавир, Кропоткин, Тихорецк, Ейск.

Оборона Новороссийска стала одной из самых ярких страниц в истории Великой Отечественной войны. Этот город, расположенный на Черноморском побережье, имел

важное стратегическое значение как порт и транспортный узел. В августе 1942 года немецкие войска начали наступление на Новороссийск, надеясь захватить город и использовать его как плацдарм для дальнейшего наступления на Кавказ. Однако защитники города — солдаты Красной Армии, моряки Черноморского флота, партизаны и местные жители — оказали ожесточенное сопротивление.

Оборона Новороссийска продолжалась более 400 дней, и за это время город превратился в символ негнбимого сопротивления. На всех подступах к городу развернулись ожесточенные бои, и каждый дом, каждая улица стали полем сражений. Даже после захвата центральных районов города, защитники продолжали сопротивляться, удерживая отдельные позиции. Кульминацией обороны стала высадка десанта на Малой земле в феврале 1943 года. Эта операция, проведенная под командованием генерал-майора Л.И. Брежнева, позволила советским войскам закрепиться на плацдарме и создать условия для последующего освобождения Новороссийска [2].

Окончательное освобождение Новороссийска произошло в сентябре 1943 года в ходе масштабной наступательной операции советских войск. Этот успех стал важнейшей победой на южном фронте и ознаменовал начало конца оккупации Краснодарского края [3, с. 34].

В ходе боев за освобождение Новороссийска бессмертный подвиг самопожертвования совершил младший сержант 395-й стрелковой дивизии Михаил Корницкий. Когда моряки-черноморцы, ценой больших потерь штурмовавшие вражеские укрепления на Сухумском шоссе, вынуждены были отойти, отважный воин остался прикрывать их отход. Израсходовав боеприпасы, он последней связкой гранат подорвал себя вместе с наседавшими гитлеровцами. Посмертно М.Е. Корницкому было присвоено звание Героя Советского Союза [4, с. 26].

На оккупированной врагом территории края развернулось массовое партизанское движение. В тылу противника, в плавнях Кубани и предгорьях Кавказа действовало 86 партизанских отрядов, объединенных в 7 соединений и насчитывавших более 5 тысяч человек [1, с. 304]. Кубанские партизаны проводили операции, нанося удары гитлеровцам. Так, отряд легендарного командира Степана Вылегжанина в течение шести месяцев активно действовал на территории Краснодарского края и Адыгеи. Партизаны пустили под откос 14 эшелонов, уничтожили несколько тысяч гитлеровцев. В апреле 1943 г., когда противник пошел на борьбу с сильным отрядом, партизаны в неравном бою погибли. Звание Героя Советского Союза было посмертно присвоено С.А. Вылегжанину и комиссару отряда А.Ф. Сизову [5, с. 89].

Самоотверженно трудились во имя победы жители кубанских станиц и хуторов. Колхозники края в тяжелейших условиях, при нехватке техники и рабочих рук собирали высокие урожаи, снабжали фронт продовольствием. Так, колхоз «Красный партизан» Славянского района вырастил в 1944 г. рекордный урожай зерновых — по 32,4 центнера с гектара [6, с. 73]. Это был настоящий трудовой подвиг кубанских хлеборобов.

Жители Славянского района, как и всей Кубани, героически сражались на фронтах. 13 граждан района были удостоены высокого звания Героя Советского Союза.

Через поколения сохранились имена героев кубанцев, чьи подвиги стали основой для учений о патриотизме и мужестве. Память о них продолжает вдохновлять нынешнюю молодежь.

Одним из героев войны был Щербина Николай Алексеевич, чье имя навсегда останется в истории как символ мужества и отваги. До ноября 1942 года он служил в стрелковом полку, а затем стал командиром разведывательной роты. 23 января 1943 года Николай Алексеевич получил сквозное пулевое ранение. Более подробно о ранении рассказала дети Щербины Н. А. — Любовь Николаевна и Григорий Николаевич: «В ходе разведывательной операции папа вместе со своим товарищем попал в немецкий окоп, дабы уничтожить блиндаж. Одновременно с ним в окоп спустился и немец, у них завязалась драка. Отец был низкого роста, он ударил фашиста чуть ниже колена, по кости,

своим яловым сапогом. От боли тот согнулся, и в нужный момент папа ударил врага по челюсти своей головой. Теряя сознание, немец сорвал чеку с гранаты, и она взорвалась рядом с отцом». В ходе случившихся событий Николай Алексеевич лишился левой руки, а осколки заделали многие органы и части тела. За свой вклад в победу он получил различные ордена и наградные листы.

Еще один герой Великой Отечественной войны, о котором стоит упомянуть — это Выпринцев Семен Иванович, который в 1941 году стал старшиной роты 197 стрелкового полка и служил в составе части, зашедшей в Прибалтику. В 1943 году он получил тяжелое ранение в предплечье, но несмотря на трудности продолжил воевать. И в 1944 году был принят в зенитно-артиллерийский полк старшиной батареи МЗА, в составе которого и встретил Победу в Будапеште.

В тяжелые годы Великой Отечественной войны, матери делали все возможное, чтобы защитить своих детей от невзгод и лишений. Они работали по двенадцать часов в день, чтобы прокормить своих детей, укрывали их от бомбежек и обстрелов, читали им сказки, чтобы хоть ненадолго отвлечь от страшной реальности.

На промышленных предприятиях станицы Славянской женщины и подростки встали к станкам, работали в полях, заменяя ушедших на фронт отцов и мужей. Несмотря на острую нехватку рабочих рук, техники и горючего, колхозы района ежегодно выполняли и перевыполняли планы хлебозаготовок, поставляли фронту продукты, обмундирование, лошадей.

После освобождения Славянского района от немецко-фашистских захватчиков в феврале 1943 г. началось восстановление его хозяйства. За период оккупации экономике района был нанесен огромный ущерб — свыше 400 млн рублей. Из 15 крупных промпредприятий 13 лежали в руинах. Сильно пострадало сельское хозяйство, сожжено 18 колхозов, угнано в Германию более 5 тысяч голов скота [1, с. 569].

Колхозы получили новую технику, кадры механизаторов. В 1944 г. посевные площади составили 86% от довоенного уровня, поголовье скота — 72%, свиней — 65%. Героическими усилиями жителей к концу войны большинство предприятий района было восстановлено [6, с. 112].

Огромную помощь фронту оказывали комсомолы и молодежь Славянского района. Пионеры и школьники создавали концертные бригады, выступали перед ранеными в госпиталях, помогали семьям фронтовиков. На средства, собранные славянами, были построены танки «Комсомолец Кубани» и «Пионер Кубани», катера «Пионер Славянского района» и «Комсомолец Славянского района», которые громили врага на море и на суше [6, с. 95].

Значительный вклад в победу внесли представители интеллигенции Славянского района. Учителя и врачи, работники культуры и искусства своим самоотверженным трудом приближали день освобождения Родины. Так, хирург Славянской районной больницы А.Ф. Красюк за годы войны сделал сотни сложнейших операций, спас жизни многим бойцам и командирам Красной Армии. Звания «Отличник здравоохранения» были удостоены медсестры Славянской больницы — У.М. Задорожня и Е.С. Кобзарь, фельдшер П.И. Жуков [6, с. 83]. Героически сражались с врагом и самоотверженно трудились во имя победы жители других районов Кубани. Тимашевский район дал фронту тысячи бойцов и командиров. Пять жителей Тимашевска были удостоены звания Героя Советского Союза. В их числе — комбайнер П.Д. Бабков, который после ранения вернулся к мирному труду и намолотил комбайном "Сталинец" за 25 рабочих дней 9362 центнера зерна, установив мировой рекорд [7, с. 294].

Жители Брюховецкого района приняли на себя тяжелейший удар фашистских захватчиков. За четыре месяца оккупации района гитлеровцы расстреляли, замучили и угнали в Германию свыше трех тысяч местных жителей. Огромный ущерб был нанесен народному хозяйству. Десятки промышленных предприятий и животноводческих ферм лежали в руинах, из 300 тракторов и комбайнов уцелели единицы.

Но жители Брюховецкого района не пали духом. В станицах и хуторах развернулась борьба с оккупантами. На территории района действовало пять партизанских отрядов общей численностью более 200 человек. Они пускали под откос эшелоны, жгли вражеские склады, нападали на гарнизоны противника. После освобождения района от захватчиков в марте 1943 г. граждане приступили к восстановлению хозяйства. Основным средством производства стал живой тягловый скот — быки и коровы. Но уже в 1944 г. район дал стране 105 тысяч пудов хлеба, перевыполнив план на 16% [8, с. 467].

Отличился в годы войны и Кушевский район Кубани. В августе 1942 г. здесь развернулись ожесточенные бои на дальних подступах к Краснодару. Насмерть стояли советские воины на рубеже реки Ея, прикрывая отход главных сил. В этих боях на кушевской земле погибло много казаков, в том числе командир 29-го кавполка И.В. Соколов, зарубивший лично 19 гитлеровцев, а также начальник штаба этого полка Г.И. Яворовский.

Примеров бесстрашия и мужества множество. Так, 1 августа 1942 г. военком 4-й батареи 1187 ЛАП младший политрук Л.Н. Рябинин в бою был трижды ранен, но из строя не ушёл, продолжая командовать батареей [9].

Великая Отечественная война стала периодом испытаний и побед для жителей Кубани. Край внес достойный вклад в защиту Отечества, в достижение Победы над фашистской Германией. Около 600 тысяч жителей Кубани храбро сражались на фронтах, свыше 250 тысяч из них пали в боях за свободу Родины. В самый тяжелый период войны Краснодарский край стал ареной ожесточенного противостояния с немецко-фашистскими захватчиками.

Вероломное нападение гитлеровской Германии застало Кубань врасплох, как и всю страну. Враг стремился захватить важный в стратегическом отношении регион, использовать его как плацдарм для дальнейшего продвижения вглубь Кавказа и Закавказья. Ценой огромных потерь фашистам удалось летом 1942 г. оккупировать большую часть края.

В срочном порядке создавались партизанские отряды, разворачивалась подпольная борьба. Партизаны Кубани своими активными действиями держали в напряжении тылы противника, уничтожили тысячи солдат и офицеров вермахта. Подвиги партизан и подпольщиков Кубани навсегда останутся в народной памяти.

Жители Славянского, Тимашевского, Брюховецкого, Кушевского и других районов края проявили истинное мужество в борьбе с захватчиками. Десятки Героев Советского Союза, тысячи награжденных боевыми орденами и медалями — таков итог ратных подвигов кубанцев. Но не только на фронте ковалась наша Победа. В глубоком тылу, в станицах и хуторах кубанцы ежедневно совершали свой бессмертный подвиг. Краснодарский край до конца войны оставался житницей страны, давал фронту и тылу продовольствие, снаряжение, вооружение.

Кубанцы самоотверженно трудились во имя победы. Многие районы края, несмотря на огромные разрушения и потери, уже в 1944 г. перевыполняли планы поставок государству продовольствия и сырья. Десятки передовиков сельского хозяйства были удостоены высокого звания Героя Социалистического Труда. Достойный вклад в приближение победы внесла интеллигенция края — учителя и врачи, работники культуры. Их бескорыстное служение Родине, верность долгу были отмечены высокими правительственными наградами.

Поколение победителей прошло через горнило страшной войны, выдержало величайшие испытания и одержало Великую Победу. Славный ратный и трудовой подвиг кубанцев, их вклад в разгром врага получили высокую оценку Родины. Краснодарский край был награжден орденом Ленина, тринадцать его городов и районов удостоены почетного звания «Город воинской славы» и «Район воинской славы».

Время неумолимо отдаляет нас от событий Великой Отечественной войны. Но подвиг тех, кто ценой своей жизни отстоял честь, свободу и независимость Родины, будет жить вечно. Вклад жителей Кубани в победу над нацистской Германией неоценим. Несмотря на все трудности и лишения, они самоотверженно сражались на фронте и самоотверженно трудились в тылу, обеспечивая фронт всем необходимым. Их мужество, стойкость и любовь к Родине стали настоящим примером для всех жителей нашей страны. Благодаря их героическим усилиям, наша страна смогла одержать победу в Великой Отечественной войне и построить новую, мирную жизнь. Подрастающее поколение должно помнить о подвиге кубанцев и чтить их память, чтобы не допустить повторения таких трагических событий в будущем.

1. Кубань в годы Великой Отечественной войны. 1941-1945: Рассекреченные документы. Хроника событий: в 2-х кн. / Управл-е по делам архивов Краснодарского края; Управл-е Федеральн. службы безопасности России по Краснодарскому краю; Центр документации новейшей истории Краснодарского края; Госуд. архив Краснодарского края; сост. А.М.Беляев, И.Ю. Бондарь. – 3-е изд. – Краснодар: 2011. - кн.1: Хроника событий. 1941-1942 гг. - 816 с.
2. Леонид Брежнев: от Малой Земли до Новороссийска// Новороссийский рабочий.- 2019.- URL: <https://novorab.ru/2019/09/11/leonid-brezhnev-ot-maloj-zemli-do-novorossijska/>
3. Завражин В.И. Самоотверженные защитники Новороссийска // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. - 2016. - №4. - с. 31-36.
4. Золотые Звезды Славянского района: Книга Памяти. - Славянск-на-Кубани: Славянская МТО ВОС, 1995 - 65 с.
5. Игнатов П.К. Записки партизана // изд. Московский рабочий, 1973. - 317 с.
6. Чумаченко Г.Д. Славянский район в годы Великой Отечественной войны // Славянск-на-Кубани: СГПИ, 2005. - 156 с.
7. Щетнев В. Е. Кубань в Великой Отечественной войне, (1941-1945 гг.). Краснодар: кн. изд-во 2005. - 328 с.
8. Ратушняк В.Н. Очерки истории Кубани с древнейших времен по 1920 г. - Краснодар: Сов. Кубань, 1996. - 654 с.
9. Курков Г.М. Не подлежит забвению Куцевской атаке 80 лет // Культурный ландшафт регионов. - 2022. Том 4. №2-3. С. 49-59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ne-podlezhit-zabveniyu-kuschyovskoy-atake-80-let/viewer>

Нуреева Л.В.

Система информации Министерства внутренних дел СССР

*Уфимский юридический институт МВД России
(Россия, Уфа)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-184

Аннотация

В статье рассмотрены некоторые вопросы рациональной организации информационного обеспечения деятельности органов внутренних дел. Выполнен краткий анализ системы информации МВД СССР. Особое внимание уделено видам, содержанию и источникам циркулирующей в органах внутренних дел информации.

Ключевые слова: информация, статистическая информация, МВД СССР, информационное обеспечение, органы внутренних дел, история милиции.

Abstract

The article discusses some issues of rational organization of information support for internal affairs bodies. A brief analysis of the information system of the Ministry of Internal Affairs of the USSR was carried out. Particular attention is paid to the types, content and sources of information in internal affairs bodies.

Keywords: information, statistical information, Ministry of Internal Affairs of the USSR, information support, internal affairs bodies, police history.

В условиях перестройки деятельности органов внутренних дел, их структурного преобразования особо важное значение приобретает информационное обеспечение управления подразделениями системы МВД СССР. Без качественного его улучшения было немыслимо успешное выполнение требований партии и правительства в совершенствовании работы правоохранительных органов, повышении эффективности борьбы с антиобщественными проявлениями. Решение данной задачи было связано с обращением к непосредственному предмету аналитической работы, то есть к информации. Глубокий анализ состояния преступности и деятельности органов внутренних дел давал возможность делать определенные выводы, на основе которых осуществлялось планирование, контроль и организация их работы. Другими словами, управление органами внутренних дел постоянно требовало обработки и анализа циркулирующей в их системе самой разнообразной информации - статистической, учетной, научно-технической и другой.

Информационная система это комплекс форм и методов сбора, обработки и выдачи информации, необходимой для решения конкретных, четко обозначенных оперативно-служебных задач. Система информации представляла собой совокупность всех действующих в органе внутренних дел информационных систем. Под информационным обеспечением понимали усилия руководителей, организационно-инспекторских аппаратов, информационных центров и служб по проектированию и совершенствованию конкретных информационных систем, обслуживающих управленческую, профилактическую, оперативную и другие виды деятельности органов внутренних дел. Большое количество разнообразных сведений, используемых в органах внутренних дел, сложность организационных и функциональных структур последних приводили к возникновению многообразных информационных потоков в системе МВД СССР. Для их упорядочения, четкого представления обо всем комплексе реализуемой информации целесообразно было рассмотреть подходы к ее классификации, определить источники и потребители соответствующих сведений, сформулировать требования, предъявляемые к информации, и проанализировать основные информационные потребности органов внутренних дел. Следует помнить, что любая классификация является условной. Это в полной мере относилось и к информации, циркулирующей в органах внутренних дел СССР. В качестве основы ее классификация выступали самые разнообразные критерии и признаки. Рассмотрим некоторые из них. Широко распространенным и наиболее значимым для деятельности органов внутренних дел основанием такой классификации являлись элементы оперативной обстановки. Все сведения о ней были сгруппированы в четыре блока.

Первый блок - информация о состоянии правопорядка. Она представлена преимущественно статистическими показателями о количестве зарегистрированных преступлений, других правонарушений, борьба с которыми была отнесена к компетенции органов внутренних дел, а также данными о лицах, совершивших это деяния. Такая информация формировалась главным образом внутри системы МВД СССР. Криминологическая информация по своему содержанию была весьма многообразна. Основными здесь являлись обобщенные сведения: о преступлениях и административных правонарушениях; о лицах, их совершивших или пострадавших; о состоянии правопорядка по административно-территориальным единицам и отраслям народного хозяйства.

Второй блок - информация о факторах внешней среды, влиявших на состояние правопорядка и деятельность правоохранительных органов. Она формировалась в большей своей части вне системы МВД СССР. Аналитический интерес представляли лишь те особенности региона, которые в той или иной мере влияли на состояние правопорядка и его охрану. К ним, прежде всего, относились характеристики географического положения, природных и других особенностей местности. Эти сведения были особенно необходимы для разработки и осуществления специальных планов и

операций. Большой интерес представляла социально-экономическая характеристика региона. Здесь были важны сведения: о профилирующих отраслях народного хозяйства, количестве предприятий, учреждений и организаций, кооперативов; о численности их рабочих и служащих; о производимой ими продукции и используемом сырье; об их основных производственных в социально-экономических показателях.

Важное значение имела социально-демографическая характеристика республики, края, области, города, района. Она предполагала наличие совокупности сведений о населении - наиболее динамичном элементе внешней среды. К ним относились: общая численность и плотность населения с разделением на городское и сельское; его половозрастная и национальная структуры, естественный и механический прирост; миграционные процессы и их причины; местные культурно-бытовые и другие особенности региона. Необходимо было учитывать динамичность внешней среды, т.е. постоянное изменение условий, в которых приходилось действовать органам внутренних дел. В то время не могли оставаться вне поля зрения протекающие в обществе процессы демократизации, гласности, гуманизации, а также изменения, связанные с осуществлением экономической реформы. Они непосредственно отражались на объеме и содержании деятельности органов внутренних дел.

Третий блок - информация о силах и средствах органов внутренних дел, а четвертый - о результатах их деятельности. Эти блоки включали в себя как первичные (о конкретных, единичных фактах), так и вторичные (обобщенные) данные, содержащиеся в различных документах. В горрайорганах внутренних дел сведения о результатах работы сосредоточивались главным образом в журналах, книгах и карточках учета, других учетно-регистрационных документах. Немало подобной информация содержалось в материалах, поступающих извне. На уровне МВД СССР такие сведения, как правило, были представлены статистическими отчетами с мест и составляемыми непосредственно в информационных центрах и отраслевых службах. Информация о внешней среде функционирования органов внутренних дел была чрезвычайно обширна и требовала классификации по своему содержанию. По этому признаку ее можно было подразделить на такие виды как государственно-политическая информация о важнейших решениях и мероприятиях партии и правительства в экономической, политической, идеологической и социальной сферах жизни общества; нормативно-правовая информация, содержащаяся в нормативных актах государства; экономическая информация, характеризовавшая состояние отраслей народного хозяйства региона в статике и динамике; социально-демографическая информация, отражавшая основные личностные характеристики и социально-бытовые условия жизни населения; географическая информация, содержавшая сведения о территориальном расположении, физико-географических, природных, климатических условиях региона; социально-психологическая информация, т.е. об интересах, настроениях, традициях и привычках населения; научно-техническая информация, т.е. о достижениях науки, техники, о состоянии внедрения их в социально-экономическую практику.

Следующим важным критерием классификации информация являлась ее линейно-отраслевая и функциональная принадлежность. Поэтому признаку вся имеющаяся в распоряжении органов внутренних дел совокупность сведений подразделялась на информацию, предназначенную для аппаратов уголовного розыска, БХСС, следствия, пожарной охраны, исправительно-трудовых учреждений, политических органов.

Целесообразно отдельно рассмотреть информацию о политико-моральном состоянии личного состава МВД СССР. Этот вид информации характеризовал результаты деятельности руководства органов внутренних дел, партийных, комсомольских и общественных организаций по мобилизации сотрудников на выполнение оперативно-служебных задач. Такая информация включала в себя общую оценку и вывод о политико-моральном состоянии личного состава; анализ дисциплинарной практики; сведения о количественном и качественном составе кадров; сведения об основных направлениях

деятельности и мероприятиях партийной и комсомольской организаций; данные о наличии и составе общественных формирований и их реагировании на нарушения дисциплины сотрудниками; сведения о состоянии социалистической законности; данные о ходе выполнения постановлений партийных органов. Информирование вышестоящих инстанций о политико-моральном состоянии личного состава осуществлялось в соответствии с рекомендациями Политуправления МВД СССР по результатам полугодия и за год по установленным формам отчетности.

По признаку носителя сведений в органах внутренних дел использовалась информация документированная (в виде отчетов, справок, планов, приказов, инструкций, т.е. имеющая письменную форму) и не документированная. Последняя передавалась в устной форме по телефону, на совещании, в личной беседе и т.д. С учетом движения в системе МВД СССР различали горизонтальные потоки информации, связывающие органы внутренних дел одного уровня иерархии, и вертикальные (восходящие и нисходящие), связывающие органы разных управленческих уровней.

Исходя из сроков представления, информация группировалась на периодическую и непериодическую. Первая включала в себя суточную, месячную, квартальную, полугодовую, девятимесячную и годовую информацию. Непериодической являлась внеочередная (эпизодическая) оперативная информация, поступлению которой МВД СССР относилось весьма требовательно. Как известно, своевременный и объективный доклад руководству и службам МВД СССР об особо опасных преступлениях и чрезвычайных происшествиях позволял министерству централизованно управлять силами и средствами, участвующими в соответствующих мероприятиях, контролировать их выполнение и оказывать практическую помощь местным органам внутренних дел. Несвоевременное представление оперативной информации приводило, как правило, к обострению обстановки и другим нежелательным последствиям. В целях совершенствования системы оперативной информации приказом МВД СССР в 1987г. введены в действие: Инструкция о порядке сбора, подготовки и представления в МВД СССР оперативной информации о чрезвычайных происшествиях и опасных преступлениях и Перечень оперативной информации о чрезвычайных происшествиях и опасных преступлениях, предоставляемой в МВД СССР. Контроль за своевременностью представления с мест, полнотой и достоверностью оперативной информации был возложен на Организационно-инспекторское управление МВД СССР.

Основной объем информации, циркулирующей в органах внутренних дел, составляли статистическая и учетная ее разновидности. Статистическая информация использовалась в первую очередь для решения оперативно-розыскных и профилактических задач. Располагая данными о состоянии преступности, ее структуре и динамике, о лицах, совершающих преступления, правоохранительные органы могли детально изучить причины этого социально негативного явления и условия, способствовавшие его возникновению. На основе такого изучения они могли наметить оптимальные пути борьбы с преступностью и объективно судить о достоинствах и недостатках своей деятельности. Анализ статистической информации давал возможность правоохранительным органам наиболее эффективно вести борьбу с определенными видами преступлений, учитывая их интенсивность, динамику, территориальное распределение и другие характеристики. Уголовно-правовая статистика наглядно показывала: где, как и при каких условиях проявлялись те или иные закономерности и взаимосвязи исследуемой преступности. Отсюда основная задача при анализе названной статистики заключалась в том, чтобы уяснить количественные параметры преступности, ее качественное содержание и эффективность осуществляемой борьбы с ней.

Существующая система статистической информации органов внутренних дел во многом не удовлетворяла современным потребностям того времени. Наиболее уязвимым местом по-прежнему оставалась достоверность заполнения первичных документов. Приписки и искажения оценочных показателей о результатах борьбы с преступностью

вскрывались в ходе почти каждой инспекторской проверки. В то время действовали лишь разрозненные ведомственные системы статистической информации о борьбе с административными правонарушениями. Некоторые органы административной юрисдикции вообще не имели подобной статистической отчетности (административные комиссии, исполкомы сельских и поселковых Советов народных депутатов). Отсутствие такой информации по стране в целом и по регионам не позволяло достоверно судить о масштабах административных правонарушений.

Система учетной информации (учетов) - это особая исторически сложившаяся форма организации информационной работы в органах внутренних дел, которая появилась одновременно с их образованием. Принятая в МВД СССР классификация учетов исходила из различных признаков, характеризующих состав объектов учета, способ его ведения.

В органах внутренних дел практиковались следующие виды учетов: оперативно-розыскной; оперативно-справочный; профилактический; криминалистический; адресный; административно-правовой; статистический и вспомогательный.

Источники информации в органах внутренних дел многочисленны и разнообразны. К ним относились: директивные документы партийных и государственных органов; правовые акты; статистические; планово-экономические; демографические материалы; ведомственные и межведомственные отчетные данные о преступности и состоянии правопорядка; обзоры; акты инспекторских и других проверок; научная и методическая литература; материалы прессы, радио, телевидения. Наиболее важное значение для деятельности органов внутренних дел имели такие источники информации, как письма, заявления и жалобы граждан, различные сообщения государственных и общественных организаций. Приказом МВД СССР № 50-1983г. был установлен особый порядок работы с информацией, поступавшей в органы внутренних дел и содержащей любые данные о возможных или совершенных преступлениях. С целью усиления контроля за полнотой учета этих сообщений и правильностью реагирования на них были введены талоны-уведомления, которые являлись документами строгой отчетности. Талоны-уведомления выдавались дежурным по органам внутренних дел, по подразделениям, ГАИ, а также участковым инспекторам милиции и другим сотрудникам, имевшим отношение к приему сообщений и заявлений о преступлениях. При получении такой информация сотрудник органа внутренних дел вручал заявителю отрывную часть талона. Корешок оставался у соответствующих должностных лиц, затем сдавался в канцелярию, где хранился в течение трех лет. В ряде ведомственных нормативных актов предусматривались как источники информации личные наблюдения сотрудников и непосредственное их общение с населением.

В системе МВД СССР была проведена значительная работа по рационализации информационного обеспечения на всех уровнях управления и во всех структурных подразделениях. Улучшена статистическая отчетность, применялись на тот период современные технические средства обработки и использования информации, стал более упорядочен обмен информацией между подразделениями органов внутренних дел, определены ее виды и сроки представления в партийные, советские органы, учреждения и предприятия. Однако, не смотря на меры принимаемые МВД СССР по совершенствованию системы информации, она была еще далека от совершенства.

1. Куракин, Л.К. Организация информационного обеспечения деятельности горрайорганов внутренних дел (опыт системного анализа)/ Л.К. Куракин, А.В. Хохлов.// Информационная система М., 1982. С. 5-11.
2. Куракин, Л.К. Проблемы информационного обеспечения управления органами внутренних дел./ Академия МВД СССР//Классификация элементов оперативной обстановки М., С. 87.
3. Куракин, Л.К. Система информации органов внутренних дел и ее проектирование Лекция // Виды, содержание и источники циркулирующей информации в органах внутренних дел М., 1989. С.3-19.
4. Качалина, Л.Н. Научная организация управленческого труда- оргпроектирование. М., 1973. С 359.
5. Шайденков, Л.И. Система управленческих решений в органах внутренних дел и ее проектирование: Лекция./ Л.И. Шайденков, В.Ф. Сухарев. //Оперативные решения М., 1988. С 3-8.

Оздамирова Э.М., Магомедова Х.С.

Роль искусственного интеллекта в исследовании истории

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова»
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-185

Аннотация

В статье рассматривается влияние искусственного интеллекта (ИИ) на исследование истории и его возможность преобразования методов исторического анализа. Путем анализа современных технологий, таких как анализ больших данных, машинное обучение и обработка естественного языка, авторы подчеркивают новые перспективы, открывающиеся для историков, включая извлечение информации из архивов и анализ текстов. Также обсуждаются примеры успешного применения ИИ в изучении исторических событий и культурных артефактов.

Ключевые слова: искусственный интеллект, исторические исследования, обработка естественного языка, цифровая гуманитаристика, критическое мышление.

Abstract

This article examines the impact of artificial intelligence (AI) on the study of history and its potential to transform methods of historical analysis. By analyzing modern technologies such as big data analysis, machine learning, and natural language processing, the authors highlight new perspectives open to historians, including information extraction from archives and text analysis. Examples of successful applications of AI in the study of historical events and cultural artifacts are also discussed.

Keywords: artificial intelligence, historical research, natural language processing, digital humanities, critical thinking.

Изучение истории — это сложный и многогранный процесс, который требует огромных усилий и времени. С течением веков историки полагались на различные методы и инструменты для анализа данных и трактовки событий, чтобы понять, как прошлое формировало современность.

В последние десятилетия с развитием технологий, в частности искусственного интеллекта (ИИ), исследование истории претерпело значительные изменения. Написание истории в эпоху искусственного интеллекта требует от историков вернуться к своим первоначальным устремлениям и полностью сосредоточиться на важнейшей тренировке мышления и исследовании истины в исторической работе, а не рассматривать ее как средство заработка на жизнь.

Искусственный интеллект предлагает новые подходы и инструменты для анализа исторических данных, что позволяет ученым взглянуть на прошлое под новым углом и обнаружить скрытые связи и закономерности, которые ранее могли оставаться незамеченными.

Цель данной статьи заключается в исследовании роли искусственного интеллекта в области исторических исследований. Мы хотим понять, каким образом современные технологии помогают историкам в их работе, какие новые возможности открываются благодаря ИИ, и какие потенциальные проблемы и вызовы могут возникнуть в процессе его использования.

Искусственный интеллект в исторических исследованиях проявляется через различные технологии, включая анализ больших данных, машинное обучение и обработку естественного языка. Эти инструменты могут быть использованы для извлечения информации из обширных архивов документов, анализа текстов и картографических данных, а также для создания исторических симуляций и моделирования. Как отмечает Майкл Розен: «AI предоставляет возможность соединить

различные источники информации, от архивных материалов до устной истории, создавая более полное и многогранное представление о событиях прошлого».

Одним из наиболее популярных методов является применение алгоритмов машинного обучения для анализа текстов. Например, исследователи могут использовать ИИ для анализа больших объемов первоисточников, таких как письма, газеты и исторические документы. Алгоритмы могут автоматически извлекать ключевые события, даты, имена и места, что значительно облегчает работу историков и позволяет сосредоточиться на более глубоком анализе неочевидных связей между событиями. В одном из недавних исследований ученые использовали алгоритмы ИИ для анализа корреспонденции во время Гражданской войны в США. С помощью этих технологий им удалось выявить ранее незамеченные связи между различными фигурами и событиями, что расширило существующие представления о войне.

Также стоит отметить использование ИИ в области цифровой гуманитаристики. С помощью технологий компьютерного зрения историки могут анализировать изображения артефактов, произведений искусства и исторических карт. Например, проект, посвященный древнегреческому искусству, использовал алгоритмы ИИ для классификации и анализа изображений ваз, что помогло выявить стилистические особенности разных периодов и регионов, а также связь между стилем и историческими контекстами.

Обработка естественного языка (NLP) является еще одной ключевой областью, в которой ИИ оказывает свое влияние. Алгоритмы NLP могут использоваться для автоматического перевода текста, анализа эмоциональной окраски и даже создания резюме больших исторических текстов. Это значительно упрощает доступ к информации и позволяет исследователям из разных стран и языковых групп работать с одними и теми же источниками, даже если они имеют разные языки.

Однако внедрение ИИ в исторические исследования может вызвать и некоторые опасения. Например, есть риск потери критического мышления и способности к тиражированию. Историки, полагаясь на алгоритмы, могут начать принимать выводы машин как окончательные и не подвергать сомнению их точность или целостность. Это подчеркивает важность сочетания технологий с традиционными методами исследования, где человеческий аналитический подход остается на первом месте.

Новые методы исследования в исторических науках с использованием искусственного интеллекта

1. Создание динамических симуляций

С помощью ИИ исследователи могут создавать динамические симуляции, которые моделируют исторические события и процессы. Эти симуляции помогают визуализировать взаимодействие различных факторов, таких как экономические, политические и социальные условия, влияющие на конкретные события. Например, моделирование падения Римской империи может учитывать множество факторов: экономическую нестабильность, внешние угрозы и внутренние конфликты, что позволяет исследователям понять, как эти элементы пересекались и воздействовали друг на друга.

2. Анализ альтернативных сценариев

Используемые алгоритмы могут генерировать альтернативные сценарии для изучения «что если» ситуаций. Это важно для понимания причин и последствий конкретных действий в прошлом. Например, историки могут моделировать последствия решения какого-либо лидера в разгар войны и оценить, как бы изменился ход истории, если бы было принято другое решение. Это способствует глубокому анализу ключевых поворотных моментов в истории и помогает выявить возможности, которые могли быть упущены.

3. Обработка сложных взаимосвязей

Исторические события часто имеют сложные взаимосвязи и последствия, которые трудно проанализировать традиционными методами. ИИ, особенно в контексте больших

данных, может помочь в выявлении схем и корреляций, которые могут показаться неочевидными. Например, применение методов машинного обучения для анализа больших объемов данных из архивов может показать, как различные социальные, экономические и культурные факторы взаимосвязаны и как они влияли на определенные исторические изменения.

Новые методы исследования, основанные на использовании искусственного интеллекта, значительно обогащают историческую науку и открывают новые перспективы для анализа и интерпретации событий прошлого. Создание симуляций и моделирования альтернативных сценариев позволяет глубже понять динамику исторических процессов и их взаимосвязи. Важно продолжать использовать эти инструменты с учетом исторического контекста и этических норм, чтобы обеспечить уважение к наследию и правдивость исторических интерпретаций.

Таким образом, роль искусственного интеллекта в исследовании истории выглядит многообещающей и перспективной. Технологии ИИ способны служить мощным инструментом для анализа данных, выявления закономерностей и расширения нашего понимания исторических событий. Однако их использование должно быть взвешенным и критическим. Важно помнить, что технологии — это всего лишь инструменты, и настоящая ценность исторического исследования заключается в способности ученых интерпретировать данные и задавать правильные вопросы. Интеграция ИИ в историческую науку открывает новые горизонты, но без внимательного обращения с этими технологиями, мы рискуем потерять уникальную интуицию и глубокое понимание человечества, которое формируется через изучение нашего прошлого.

1. Павлов С. Н. Системы искусственного интеллекта. Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. Эль Контент. 2011. С. 176.
2. Луйт К. Б. «Интеллектуальный анализ данных и исторические исследования» // *History and Computing*. 2020. С. 123.
3. Марвик Б. История вычислений: введение. Нью-Йорк. 2021. С. 78.
4. Искусственный интеллект для истории человечества. «Природа». 2021. С. 34.
5. Бейер К.Ф. и Деркс П. Дж. В.Х.К. Анализ текста и история: новый подход к историческим повествованиям. Нью-Йорк. 2020. С. 21.
6. Смит Дж., Доу А. Большие данные в исторических исследованиях // *History and Computing*. Лондон. 2022. С. 50-65.
7. Майк Розен. «История и большие данные: инновации в исторических исследованиях». 2021. С. 76.

Уповор И.В.

Жизнь крепостных крестьян при царе и жизнь россиян в настоящее время: дискуссия в соцсети

*Краснодарский университет МВД России
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-186

Аннотация

После отмены крепостного права в России прошло уже сто семьдесят три года, и, казалось бы, это крепостное право как социально-правовое негативное явление в истории России давно в прошлом, забыто и интересует разве что историков, но не широкую публику. Однако современные информационные (цифровые) технологии, в том числе в социальных сетях, представляют возможности многим пользователям не только знакомиться с самыми разнообразными историческими материалами, но и вести по ним дискуссии. В данном случае на платформе Яндекс-Дзен была опубликован очень даже небольшой материал «Как жил обычный крепостной крестьянин в Российской Империи?» (канал «Мир науки»), в котором представлена информация (включая несколько известных

иллюстраций) о крепостничестве на уровне школьных учебников, то есть, без каких-либо сенсационных суждений. Тем не менее этот материал вызвал значительный интерес пользователей, в частности, с ним ознакомились более 71 тысяча человек, а более полутора тысяч оставили свои комментарии. В статье представлен обзор суждений участников дискуссии по затронутой теме, дается объяснение повышенному вниманию к ней пользователей соцсети. Отмечается, в частности, что такой интерес в значительной степени вызван желанием не столько больше узнать о крепостном праве, сколько сопоставить жизнь россиян в то время и в настоящее время, и в этом смысле характерной является следующая реплика одного из участников дискуссии: «Я не поняла – вы нашу жизнь сегодняшнюю описываете?». Делаются соответствующие авторские выводы.

Ключевые слова: Россия, крепостное право, социальная сеть, государство, дискуссия, общество.

Abstract

One hundred and seventy-three years have passed since the abolition of serfdom in Russia, and it would seem that serfdom as a negative socio-legal phenomenon in the history of Russia is long gone, forgotten and of interest only to historians, but not to the general public. However, modern information (digital) technologies, including social networks, provide opportunities for many users not only to get acquainted with a wide variety of historical materials, but also to conduct discussions on them. In this case, a very short article “How did an ordinary serf peasant live in the Russian Empire?” was published on the Yandex Zen platform. (the channel "World of Science"), which presents information (including several well-known illustrations) about serfdom at the level of school textbooks, that is, without any sensational judgments. Nevertheless, this material aroused considerable interest among users; in particular, more than 71 thousand people read it, and more than one and a half thousand left their comments. The article presents an overview of the opinions of the participants in the discussion on the topic raised, and provides an explanation for the increased attention to it by social network users. It is noted, in particular, that such interest is largely caused by the desire not so much to learn more about serfdom as to compare the life of Russians at that time and at the present time, and in this sense, the following remark by one of the participants in the discussion is characteristic: "I don't understand - are you describing our life today?" The corresponding author's conclusions are made.

Keywords: Russia, serfdom, social network, state, discussion, society.

Выложенный в соцсети «Яндекс-Дзен» под названием «Как жил обычный крепостной крестьянин в Российской Империи?» [1] не содержит в себе никаких сенсационных «открытий» и состоял из нескольких тезисов о бытовой жизни крепостных крестьян, известных, наверное, всем имеющим общее среднее образование (блогер Наталья: «Отбарабанил, как ученик в 5 классе урок. Ну примитив же. Неужели здесь все такие глупые, что об этом не знают?» [1]). Тем не менее, на момент обращения (11 октября 2024 г.) эту публикацию прочитали более 71 тысячи человек, а более полутора тысяч оставили свои комментарии. Анализ научных публикаций за последние годы показывает, что жизнь крепостных крестьян в Российской империи нечасто являлась предметом исследования, а если иметь в виду их быт, то счет публикаций идет на единицы (в числе авторов, которые по меньшей мере обозначали эту тему, в частности, В.А. Шаповалов, Н.В. Кайгородова, В.С. Коновалов, Г.М. Давидян, А.А. Киященко и др.).

Сразу нужно заметить, что комментариев, только лишь однозначно осуждающих крепостное право в императорской России, насчитывается около 20%. Вот несколько типичных таких комментариев - Such: «Крепостные в России жили однозначно как рабы»; Пётр Бунт: «Рабство, оно и есть рабство. Как бы его ещё завуалировано не назови»[1] (здесь и далее текстов блогеров поправляются при крайней необходимости). Однако, как правило, большинство блогеров, презюмируя крепостничество как социально-правовое

негативное явление в истории России, затрагивают и другие вопросы, в том числе касающиеся жизни россиян в современной России, и именно обстоятельство представляет прежде всего интерес при анализе блогерских суждений. При этом немало пользователей, которые не согласны с критикой крепостного права в России, приводя свои доводы. Так, Николай Лысков пишет: «Автор, хорош врать как учитель истории в советской школе! Европейские "вольные" крестьяне мечтали жить так, как наши крепостные. У них там после уплаты налогов реально жрать было нечего. А бани редкостью были только в степных районах. При постройке подворья, баня возводилась одновременно с избой, раньше чем хлев для скотины» [1]. По мнению Victor Vorobyev, «автор, наверное из бывших пропагандистов КПСС ... Если посмотреть на открытые выставки бывших крестьянских изб и почитать кое-что из классиков литературы того времени, то быту и образу жизни крепостных могут позавидовать беспаспортные "киношные крестьяне" советского периода» [1]. Erich Lehnert пишет, что «негативное восприятие крепостного права - плод деятельности советской пропаганды. В те времена весь мир жил таким укладом, даже работорговля считалось нормальным явлением» [1].

Некоторые пользователи ссылаются на жизнь своих предков, причем отнюдь не в негативной коннотации. Так, Наталья делится таким сведением: «Мои предки были в одной из шереметевских деревень. Окна на 16 стекол, половина девок златошвейки, постоянные дворы, рыба в реке и озере, несколько кузниц, у всех коровы и лошади, мельница, три дня на барыню, три на себя, мальчишек дьячок грамоте обучает, девчонок матушка пению да рукоделию, без золотого кольца парень сватов не засылал, никакой первой ночи не слыхали...» [1]. Ряд суждений вызывал активные дискуссии пользователей.

Это касается, в частности, сравнения крепостничества в Российской империи с жизнью людей в СССР, и сравнение, как правило, не в пользу СССР. Так, Рамиль пишет: «Мой отец при Советах тоже был де-факто крепостным. Получил квартиру от колхоза. Потом хотел уволиться, а ему тут сразу же: увольняешься, освобождай квартиру. Так и остался до конца дней своих в колхозе. Да и рабочие тоже были крепостными, если получали квартиру от завода. Увольняешься, освобождай квартиру» [1]. vladimir ischenko пишет: «мама моя была "свободной" советской женщиной, работала в колхозе на полях с вилами, как она говорила, с шести утра до семи вечера, а иной период и до одиннадцати часов ночи, и шесть-семь дней в неделю. Дома, конечно, в огороде был полный швак все - посохнет, погорит, у детей на ногах цыпки. Но зато какая «свобода» и не какого вам крепостного права» [1]. А вот что пишет Вячеслав Петров: «В колхозах, при Сталине еще хуже было, и жаловаться не было возможности, сразу 58 статья, лебеду ели, мышей, крыс, враги кругом и поделиться не с кем, на свой огород, чтоб обработать, времени вообще не было, работали только на государство, меньше 280 трудодней набрал - саботажник, сразу 58 статья с вытекающими последствиями, денег не платили, паспорта не было, уехать нельзя, при барине, барщина регламентирована, определенное количество дней в год работали, а при советской власти круглодично» [1].

Сравнение дается и с современной Россией, и таких суждений немало, причем преобладает критическая направленность по поводу социально-экономической политики российского государства. Вот несколько суждений на этот счет – Евгений: «Скоро Россия опять к этому вернется, "избранники" давно об этом мечтают. Что самое забавное, 76% населения даже против не пойдет, поддержит эту реформу. А что? "Стабильность", однако»; Slirper: «Я к сожалению не понял, в чём смысл статьи. Что автор хотел сказать пересказывая то, что общеизвестно. Что крепостничество плохо, кто бы сомневался! Ну это надо клиническим идиотом быть. А вот то обстоятельство, что элементы крепостничества потом, да и сегодня реанимируются, вот об этом ни слова. А надо бы параллели проводить, а то и опомнится не успеем, как новые бары пороть на конюшнях нас начнут»; Вован: «Все ясно, если мы терпим, что с нами вытворяют ... можно с уверенностью сказать, что мы крепостные т.е. рабы 21 века»; Иван Петров: «в

сегодняшней России крепостное право заменили ипотекой»; Игорь Гришин: «Если 10% населения, олигархи и приближенные к императору, владеют 90% всех богатств страны, а в провинции средние зарплаты около 15 тысяч рублей, то невольно напрашивается аналогия»; Малюта Скуратов: «А в городах сейчас все стремятся стать государевыми холопами (госслужащими) иначе станешь батраком у частного хозяина»; Виктор Курганский: «Ой, как напоминает нынешнюю Россию! Выжимают все соки»; Владимир: «Да уж, изменилась только форма, а содержание прежнее, только более изощренное»; Виталий Михайлов: «сегодня место помещиков прочно заняли банкиры, олигархи и прочие ростовщики, которых большинство религий на словах осуждают» [1].

Очевидно, в такого рода суждениях немало эмоций, но их направленность выражена достаточно четко. Часть блогеров, отталкиваясь от начального текста, предлагают свои размышления, навеянные этой темой. Так, Basalaev D. пишет: «Царя почему свергли? Потому что на всем сидели цесаревичи и прочие дворяне. В современном мире должности должны занимать профи, прошедшие подготовку, а не те, у кого связи и пр. Современный мир жесток. А мы все идём в какой-то феодализм, который изжил себя» [1]. По мнению Сергея Сергеева, «помещики (5%) поработали народ его же руками. В итоге вывели миллионы генетических моральных уродов с садом-мазохистскими наклонностями, с ненавистью к свободе и свободным людям. Но главное - это несамостоятельность, потребность в вожде» [1]. Точка зрения Alexander Kirillov: «Крепостное право на Руси - это был последний крупный рабовладельческий строй. И то, что их большей частью вырезали, эту паразитирующую дворянскую прослойку, это закономерно. Но нет более изуверски жестокого, чем освобождённый раб (пролетарий). Ну, это проходили, и знают все. И мы ходим по одному кругу, изображая движение вперёд. И как же мы далеки от действительно демократических ценностей» [1].

Приведем еще несколько своего рода философско-социологических суждений – Андрей: «Про Салтычиху: она была просто сумасшедшей. И то, что её всё-таки осудили на смертную казнь за преступления против крепостных (Екатерина заменила казнь пожизненным заключением), говорит как раз о том, что права у крепостных были. А ведь Салтычиха принадлежала к высшей элите страны - столбовая дворянка, родственница (дальняя) царской семьи, родственница фаворита Екатерины, родственница Московского градоначальника, к которому и поступали жалобы на неё. Она была супербогата, имела самые обширные связи и не скупилась на взятки. Не удивительно, что её осудили не сразу. Но - осудили, это - факт. Да, по сегодняшним меркам крепостничество - дикость, безусловно. Но даже мне, не историку, понятно: оценивать исторические события надо "с колокольни" той эпохи, а не сегодняшней» [1]; Владимир Муханов: «Очень поверхностно написано. Крепостное право много сложнее, кроме крепостных крестьян были и крепостные рабочие. Вольная без земли была многим невыгодна. Помещик, хозяин имел определенные законом обязанности по содержанию крепостных. Наличие бани зависело от региона, по черному но почти у всех, леса много» [1]; Житель Ставрополя: «Какое это рабство? Вот зачем примитивный бред в комментариях писать - это были пережитки феодальной эпохи, которые были законсервированы по вполне объективным причинам» [1].

Своего рода квинтэссенция сравнения жизни простых людей тогда и в нынешней России содержится в суждении Сергея Кулакова: «Большое сходство с современной жизнью простого рабочего, вместо барина - куча платёжек ЖКХ и ипотеки разные, а остаётся, как в народе говорят, шиш с маслом!» [1]. Однако ему даны довольно жесткие ответы, хотя и не многочисленные - SL: «ну, ты то, видать, простой рабочий? на интернет хватает? свет и отопление с газом есть? ешь, наверное, три раза в день? отдыхаешь хорошо и наверняка машинка есть! ну и что вы все тут и в других местах ноете?» [1]. Ответ Алексея Романова: «отправьте отпрыска учиться на программиста или юриста и будете жить отлично, если есть желание - то и на врача. Подруга отправляет родителям 50 тысяч каждый месяц, мама давно забыла, что такое кур на базаре продавать (её прошлый

бизнес)...» [1]. И вот что пишет Равиль Кадыров: «Работать надо, а не ныть! А ещё жить по средствам! Наберут кредитов на телефоны, на машины, которые им не по карману, и начинают плакать, как плохо жить в России. Планку очень задрали для себя! Если нет машины за 5 миллионов, значит нищий, не накопил на квартиру за год - за чертой бедности! Я не утверждаю, что у нас всё прекрасно, но и преувеличивать бедность не стоит» [1].

Как представляется, такого рода суждения дают достойный ответ многим критикам – надо занимать активную позицию, искать лучшие варианты, исходя из имеющихся возможностей, учитывая, что правящая элита не появляется ниоткуда – она создается на основе выборов на всех публичной власти – федеральном, региональном, муниципальном. И если, к примеру, на муниципальные выборы приходят при очень низкой явке избирателей [2; 3 и др., но на кого потом жаловаться за плохую работу мэра или депутатов? – такой вопрос справедливо ставится в литературе [4]. Сегодня возможности для формирования выборной власти несравнимы с условиями Российской Империи, имеется и Конституция России [5], и возможности для демократического развития налицо, но пока эти возможности не используются значительным количеством граждан [6; 7; 8 и др.].

Однако еще многие россияне, увы, больше склонны критиковать положение, чем участвовать в его улучшении, и, вероятно, в этом проявляется некоторым образом социально-историческая инерция крепостного прошлого. С другой стороны, активность пользователей при обсуждении данной темы свидетельствует о том, что многие граждане готовы приложить дальнейшие усилия для улучшения своей жизни. И в этом контексте нужно заметить, что упомянутые выше ученые в своих работах вообще не ставили вопроса о сопоставлении жизни крестьян тогда, в империи, и в современной России. А вот блогеры это сделали, пусть и на уровне обыденного сознания, исходя из народной мудрости, и это не случайно, поскольку, как видно из цитирования, поднимаются актуальные проблемы жизни россиян, и тем самым, как мы полагаем, делается определенный социальный заказ для власть имущих. Вероятно, должны озадачиться и историки: приведение мнения блогеров показывают, что их обыденные знания о крепостном праве в России нередко различаются едва ли не диаметрально, а эти знания они получают из школьных программ, составляемые, в свою очередь, на основе научных исследований.

1. Как жил обычный крепостной крестьянин в Российской империи? // Интернет-платформа Яндекс-Дзен / https://zen.yandex.ru/media/scienceeveryday/kak-jil-obychnyi-krepostnoi-krestianin-v-rossiiskoi-imperii-5fc26819b545e634886e38aa?comment-request=1#comment_605672433 (дата обращения: 11.10.2024).
2. Латыпова Н. С., Гареева Р. Р. Организационно-правовые основы повышения явки электората // Legal Concept = Правовая парадигма. 2023. № 1. С.122-128.
3. Кравченко О.А. — Явка граждан как выражение воли народа на участие в голосовании // Административное и муниципальное право. 2023. № 5.
4. Уваров А. А. Эффективность народовластия в соотношении с формами прямого волеизъявления граждан // Конституционное и муниципальное право. 2018. № 3.- С. 32-35.
5. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11. 10.2024).
6. Абрамов Г.А. Различия политической апатии и пассивности на примере современного российского общества // Общество: политика, экономика, право. 2023. № 6. С. 57-63.
7. Ашина А.А., Бессережнова Д.С., Симканич О.М. Проблема активности населения в участии на муниципальных выборах // Universum: экономика и юриспруденция : электрон. научн. журн. 2022. 12(99).
8. Газизова А.Ф., Формы непосредственного осуществления населением местного самоуправления. Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. 2016. № 6. с. 112-116.

Фоменко В.А.

О следах пребывания франков (генуэзцев) в Пятигорье и Кабарде

*Институт гуманитарных исследований Кабардино-Балкарского НЦ РАН
(Россия, Нальчик)*

doi: 10.18411/trnio-12-2024-187

Аннотация

В статье приведены исторические источники, в т.ч. данные фольклора, топонимики и археологии, свидетельствующие о пребывании франков (генуэзцев) в Пятигорье и Кабарде в XIII-XV вв. Рассмотрен ряд старинных преданий о присутствии франков на территории Кабардино-Пятигорья. Автор приходит к выводу, о том, что эти легенды и соответствующие топонимы часто связаны с крупными естественными и воздвигнутыми людьми возвышенностями. В работе также названы археологические находки, вероятно, подтверждающие и помогающие интерпретировать данные фольклорных сюжетов и некоторых топонимов.

Ключевые слова: Северный Кавказ, Кабарда, Пятигорье, Средневековье, кабардинцы, генуэзцы, возвышенности, именные курганы.

Abstract

The article presents historical sources, including folklore, toponymy and archeology data, testifying to the presence of the Franks (Genoese) in Pyatigorye and Kabarda in the 13th-15th centuries. A number of ancient legends about the presence of the Franks in the territory of Kabardino-Pyatigorye are considered. The author comes to the conclusion that these legends and the corresponding toponyms are often associated with natural hills and man-made hills. The work also names archeological finds that probably confirm and help to interpret the data of folklore stories and some toponyms.

Keywords: North Caucasus, Kabarda, Pyatigorye, Middle Ages, kabardians, genoese, hills, named burial mounds.

В отечественной историографии достоверно известно, что итальянские (точнее генуэзские) колонии на восточно-черноморском побережье были базой для продвижения генуэзцев (торговцев и миссионеров) во внутренние районы Северного Кавказа к XIV в. И о пребывании франков, т. е. генуэзцев, в районе Кабардино-Пятигорья в XIII-XV вв. известно несколько современных публикаций [7, с. 99-103; 6], но эта тема далека от исчерпанности.

Назовем топонимы изучаемого региона, связываемые с франками. Одним из названий мощного средневекового укрепления Рим-горы в окрестностях современного Кисловодска является Боргустан (Бургустан) [12, с. 162-163]. Это имя можно сопоставить с итальянским Borgo Santo (святой город). Интересно, что французский исследователь Жан Ришар, писавший о католических миссиях в страны Востока, упоминает название Borgo-San-Serolcro в Верхней Татарии [7, с. 99].

Расцвет средневекового города-крепости Рим-горы или Боргустана приходится на X-XII вв. Это крупнейшее поселение того времени в Центральном Предкавказье расположено в долине Подкумка [12]. Рим-гора представляет собой «остатки протогорода, стоявшего на крупном военно-торговом пути и бывшего экономическим центром всей округи» [8, с. 8]. Рим-гора окружена обширным селищем и несколькими могильниками. На городище Рим-гора известны остатки широкой средневековой дороги, вероятно, для колесного транспорта.

Рим-гора была региональным центром и ее гарнизон контролировал значительный участок транскавказского ответвления Великого шелкового пути из Нижнего Поволжья, через долины Кумы и Подкумка, перевал Гумбаши, верховья Кубани к торговым портам

Черноморского побережья. После монгольского завоевания, к XIV в., это ответвление было восстановлено и его постепенно освоили генуэзские купцы.

Интересно, что во время экспедиции генерала Г.А. Емануеля к подножию Эльбруса в 1829 году академик А.Я. Купфер осмотрел находку сабли с надписью *Genoa*. Предмет происходил из района Каменного моста, недалеко от современного Карачаевска [1, с. 7].

О некоторых свидетельствах присутствия генуэзцев в этом районе упоминал в своей книге, посвященной древностям Пятигорья, археолог-медиевист В.А. Кузнецов. Он писал, что у известного путешественника Ю. Клапрота были сведения о «кладбище франков» в Карачае, но этот исторический памятник не был найден. Интересно также, что чиновник города Тифлиса М. Токарев писал М. Броссе от 23.09.1849 о том, что в ущелье Марджи (в районе перевала Гумбаши) он осмотрел «конической формы» здание, имеющее низкий вход и надпись на латинском языке [7, с. 102] (языке богослужения в католической церкви).

В.А. Кузнецов писал, что франки (итальянские купцы и католическое духовенство) проникали в XIV – начале XV в. в Центральное Предкавказье значительно восточнее Рим-горы, к золотоордынским городам Маджар и Джулат. И соответственно пребывание франков в Пятигорье «весьма вероятно» [7, с. 102-103].

О находках XIII-XV вв., связанных с генуэзцами, на Рим-горе и в ее окрестностях я уже писал и предположил, что это городище продолжало существовать в золотоордынское время и здесь могла проживать небольшая группа купцов и миссионеров, выходцев из Италии [13].

Культурно и хронологически связанное с Рим-горой городище находилось на горе Развалка близ Железноводска. На седловине и на вершине этой горы существовало укрепление X-XIII вв. На склоне горы сохранились остатки довольно широкой, возможно, колесной дороги, ведущей от северо-западного подножия на седловину. На городище заметны руины каменных оборонительных стен и зданий поселения [14, с. 54]. Я упомянул этот памятник не случайно, т. к. здесь в разрушенных кладоискателями жилищах были найдены фрагменты тарных сосудов, характерных для этого региона в это время. Мы вернемся к этим находкам.

В центре Пятигорья, у города Эссентуки, сохранилось название возвышенности - Франчиха. Краеведы, ссылаясь на сведения путешественника 30-х гг. XIX в. Ф. Дюбуа де Монпере, опубликовали, объясняющую этот топоним, легенду. Согласно этому преданию, местностью вокруг горы Бештау владел знатный франк, выращивавший и продававший лошадей. По соседству с его землей жили кабардинцы. Жена князя кабардинцев понравилась франку и он в обмен на нее отдал кабардинцам свои владения у горы Бештау, а сам ушел из этой местности [11, с. 196].

Этот фольклорный сюжет частично повторяется в других преданиях. Например, в легенде о переселении Кабарды Тамбиева. В ней говорится о переселении части адыгов из Закубанья на восток и основании Кабарды [9, с. 13-20]. Переход адыгов к Баксану проходил под предводительством К. Тамбиева. Предание сообщает, что К. Тамбиев получил землю, занимаемую кабардинцами, от калмыцкого хана и стал владеть «огромным пространством земли», после того как «согласился продать» свою жену. Выполнив условия хан забрал женщину и «перекочевал в степь, за море» [9, с. 17] Вполне вероятно, что К. Тамбиев реально существовал. Путешественник М.Н. Владыкин был в Кабарде в 1872 г. и позже писал, что на возвышенности Махуагапс, находящейся над долиной Баксана «увидели кучу камней, обнесенную полуразвалившимся плетнем, – могилу Кабарды Тамбиева, родоначальника кабардинцев» [3, с. 139-140].

Согласно данным известного историка А.В. Гадло, приход К. Тамбиева к рекам Малке и Баксану можно относить к XII в. [4].

В предании «Кабарда и царь франков» рассказывается о том как К. Тамбиев получил землю на которой находится современная Кабарда, отдав предводителю франков

свою жену. Однако, согласно данному преданию, франки жили не в долине Подкумка, а на возвышенности между Алтудом и Герменчиком [5, с. 149-153].

По сведениям из другого предания, укрепленный город франков и рядом их монастырь находились возле нынешнего селения Урвань, там где расположены Большие урванские курганы. Согласно рассказам в далеком прошлом здесь на возвышенности располагалась франкская церковь (монастырь). Франки, жившие в этой местности, ежегодно поднимались к монастырю за святой водой. Пришедшие в эту местность кабардинцы первоначально мирно соседствовали с франками, но позже произошел конфликт. Кабардинцы воевали с численно превосходящими франками упомянутого города и победили их [2, с. 22-23].

Вполне вероятно, что с этим преданием связаны ныне существующие топонимы. На одном из трех Больших урванских курганов, Уашхачлиса (каб. - Гуашхъэ кЪылиса) или церковном кургане, когда-то находился храм. На соседнем кургане Ошхаца (каб. - Гуашхъацъэжъ) или лесистом кургане возможно располагался монастырь [2] еще со времен императора Юстиниана. Об этом писал Шора Ногмов в «Истории адыгейского народа» [10, с. 76-77].

Совсем недавно красивая легенда о франкском монастыре близ Урвани получила подтверждение. Возле Лесистого кургана местными жителями была выкопана водоотводная траншея. Летом 2023 г. в отвале грунта из этой траншеи краеведами были найдены фрагменты крупных тарных сосудов (благодарю А. Шаова за данное сообщение). Обнаруженная здесь керамика аналогична упомянутым выше тарным сосудам с городища расположенного на седловине горы Развалка у Железноводска и может быть датирована XII-XIV вв.

Таким образом, существуют несколько повторяющихся и частично противоречащих друг другу преданий о присутствии франков на территории Кабардино-Пятигорья. В ряде случаев они связаны с крупными естественными и рукотворными возвышенностями (городище Рим-гора, холм Франчиха, Большие урванские курганы и др.). Существуют также археологические находки, возможно, подтверждающие присутствие франков (генуэзцев) в изучаемом регионе в XIII-XV вв.

1. Алексеева Е.П. Археологические памятники Карачаево-Черкесии. М.: Наука, 1992. 216 с.
2. Бгажноков Б.Х., Фоменко В.А. Курганы в окрестностях селения Урвань // Вестник Кабардино-Балкарского института гуманитарных исследований. Нальчик, 2016. №4. С. 15-33.
3. Владыкин М.Н. Путеводитель и собеседник в путешествии по Кавказу. М., 1885. Ч. II. VIII + 282 с.
4. Гадло А.В. Северный Кавказ в XII – начале XIII в. Предания о Кабарде Тамбиева // Исторический вестник. Нальчик: Эль-Фа, 2006. Вып. IV. С. 560-576.
5. Кабардинский фольклор / под ред. Г.И. Бройдо, Ю.М. Соколова. М.; Л., 1936. 650 с.
6. Кармов Т.М. О франгах на Урвани и римско-католическом присутствии // Исторический вестник. Нальчик, 2010. № 9. С. 3-6.
7. Кузнецов В.А. Кавказские Минеральные Воды в древности и в средневековье (историко-археологические очерки). Пятигорск, 2005. 156 с.
8. Кузнецов В.А. Северное Приэльбрусье и Кисловодская котловина в свете алано-осетинской проблемы. Владикавказ: Проект-Пресс, 2014. 208 с.
9. Лопатинский Л. Предание о переселении Кабарды Тамбиева // Сборник по описанию племен и местностей Кавказа. Тифлис. 1891. Вып. 12. С. 13-20.
10. Ногмов Ш.Б. История адыгейского народа, составленная по преданиям кабардинцев. Нальчик: Эльбрус, 1994. 232 с.
11. Польская Е., Розенфельд Б. Эссентукские встречи. [Б. м.]: Ставропольское книжное издательство, 1984. 222 с.
12. Рунич А.П., Михайлов Н.Н. Городище Бургусант или Рим-Гора // Материалы по изучению Ставропольского края. Ставрополь, 1976. Вып. 14. С. 162-182.
13. Фоменко В.А. Об этническом и социальном составе населения Рим-горского городища // Общество: философия, история, культура. Краснодар: Издательский дом «Хорс», 2018. № 7 (51). С. 33-36. DOI: 10.24158/fik.2018.7.6.
14. Фоменко В.А. Северо-Западный и Центральный Кавказ в древности и средневековье (вторая половина II тыс. до н.э. - середина II тыс. н.э.): обзор актуальных вопросов социально-экономического и культурно-этнического развития. Нальчик: Издательский отдел КБИГИ, 2015. 176 с.

Ямщикова М.В., Явнова И.И.

Американская внешняя политика в начале XX века (историографический аспект)

(ф) Уфимский Университет Науки и Технологий
(Россия, Стерлитамак)

doi: 10.18411/trnio-12-2024-188

Аннотация

В статье дается анализ внешней политики США, международного сотрудничества в работах российских и зарубежных исследователей. Рассматривается взаимодействие США, как лидера по экспорту товаров за рубеж и их противоречивая политика по отношению к двум воинствующим блокам в Первую мировую Войну.

Ключевые слова: Первая мировая война, США, Антанта, Германия, президент В. Вильсон, полковник Э. Хауз.

Abstract

The article provides an analysis of US foreign policy, international cooperation in the works of Russian and foreign researchers. The interaction of the US as a leader in the export of goods abroad and their contradictory policy towards two militant blocs in the First World War are considered.

Keywords: World War I, USA, Entente, Germany, President W. Wilson, Colonel E. House.

Вступление США и других стран Западного полушария в Великую войну 1914-1918 года превратило ее в мировой конфликт. Превращение ее в глобальный конфликт было важным моментом в международной политике.

Стоит отметить, что до 1912 года США не проявляли интереса к событиям за пределами своего континента, и Вашингтон не мог соперничать с ведущими европейскими державами на равных условиях.

Историк Ч. Сеймур отмечал, что «в начале правления Вильсона в Соединенных Штатах было немного таких людей, которые проявляли бы осведомленность или заинтересованность в европейской политике. Общественным мнением продолжали владеть традиции XIX в., – традиции, устанавливавшие, как главный принцип американской политики, полное обособление от европейских дел» [1, с. 48]. Однако в ходе войны внешнеполитическая стратегия США кардинально изменилась

Важно отметить, что до 1912 года США не проявляли интереса к событиям за пределами своего континента, и Вашингтон не мог на равных соперничать с ведущими европейскими державами.

Великая война 1914-1918 гг. стала мировой после вступления в нее США и других государств Западного полушария. Хочется отметить, что в 1912 году интересы США не простирались дальше американского континента, а в других регионах Вашингтон не мог на равных соперничать с ведущими державами Европы. Историк Ч. Сеймур утверждал, что «В начале правления Вильсона в Соединенных Штатах было немного таких людей, которые проявляли бы осведомленность или заинтересованность в европейской политике. Общественным мнением продолжали владеть традиции XIX в., – традиции, устанавливавшие, как главный принцип американской политики, полное обособление от европейских дел» [1, с. 48]. Однако в ходе войны внешнеполитическая стратегия США радикально изменилась.

После оформления международной Версальско-Вашингтонской системы наблюдается напряженность между Белым домом и Россией. Поэтому актуально обратиться к проблеме трансформации американской внешней политики в начале XX века.

В период Первой мировой войны рассматриваются в работах Н.Н. Иноземцева, З.М. Гершова, В.В. Сергеева, Б.Н. Заостровцева, А.И. Уткина, Б.Д. Козенко, И.Н. Кравченко, В.В. Романова, О.Ю. Отроковой и другие

Немецкий историк Х. Дамса считал, что внешняя политика США во время Первой мировой войны была продиктована, экономическими соображениями; исследователь Деррис обращает внимание на роль германской неограниченной подводной войны, нарушение принципа «свободы морей», немецкую кампанию шпионажа.

Главной причиной, по которой Вашингтон изначально придерживался нейтралитета, были миролюбивые принципы американской внешней политики и изолированное положение США.

Историк утверждал, что вступление США в войну объясняется тем, что «США извлекали максимальную выгоду из политики «нейтралитета». Являясь самой большой из нейтральных стран, обладая высокоразвитой экономикой, Соединенные Штаты Америки снабжали своими товарами обе воюющие группировки, укрепляя этим собственные позиции в общей системе мирового хозяйства» [5, с. 32].

Исследователь И.Н. Кравченко пришел к выводу о «коммерциализации» внешней политики США с целью прагматического обеспечения национально-государственных интересов, проявлениям дипломатии «сдерживания» в международных конфликтах [11, с. 125].

Б.Д. Козенко считает, что США путем посредничества хотели вынудить воюющие стороны заключить мир, усилив свою роль без непосредственного участия в войне [11, с. 83].

В 1914 г. Соединенные Штаты находились на периферии международной политики, не имея серьезного влияния на страны Старого Света. Война на первых порах не затрагивала жизненных интересов США, к тому же в обществе были широко распространены антивоенные настроения.

Американская экономика в 1914 г. находилась в состоянии депрессии. В октябре 1914 – марте 1915 гг. произошел пик очередного кризиса перепроизводства.

Страны Антанты не проявляли особой заинтересованности в военных заказах из США. Рассчитывая на непродолжительную войну, они надеялись, что смогут обойтись без посторонней помощи.

Белый дом вполне устраивало довоенное противостояние австро-германского блока и Антанты. Первая мировая война нарушила этот баланс сил. В. Вильсон выступил с докладом о нейтралитете. Правительство США, по мнению историка Г.З. Гершова, отдавало себе отчет в том, что подобная позиция будет носить временный характер.

Полковник Э. Хауз также полагал, что Соединенным Штатам Америки придется воевать с Германией. Начиная с августа 1914 года, он стал убеждать В. Вильсона в том, что США не должны допустить победы Германии [1, с. 89].

В начале войны Вашингтон был равноудален и от Лондона, и от Берлина. На второй день после вступления Англии в войну, 6 августа 1914 г., госдепартамент США обратился к правительствам всех воюющих стран с запросом об их готовности соблюдать Лондонскую декларацию о защите нейтрального судоходства в период войны («Декларацию о праве морской войны», 1909). Настойчиво добиваясь признания Лондонской декларации, от которой Англия отказалась, США рассчитывали на бесперебойное снабжение товарами Германии.

Президент В. Вильсон подчеркнул, что Соединенные Штаты должны быть «нейтральными на словах и деле», «беспристрастными в мыслях, также, как и в поступках, избегать поведения, которое может быть истолковано, как поддержка одной стороны в ее борьбе против другой» [8, с. 43]. При этом правительство учитывало антивоенные настроения большинства американцев.

К началу XX в. США были связаны тесными экономическими, политическими, культурными связями с ведущими европейскими державами, поэтому исход мировой войны не мог быть для них полностью безразличным.

А.И. Уткина, в своей монографии утверждает, что Вашингтон хотел сыграть роль посредника в мировом конфликте [8, С. 44-45]. Политика нейтралитета была воспринята Берлином противоречиво, так как большинство американцев испытывали проанглийские симпатии.

С 1914 г. сохранение нейтралитета США стало одной из главных задач внешнеполитического ведомства Германии. В знак полного доверия к Вашингтону Берлин просил представлять его интересы в столицах главных противников – Лондоне, Париже и Петрограде.

Соединенные Штаты были заинтересованы в увеличении торговли и с Германией. Война способствовала усилению спроса Германии на ряд товаров, и США этим воспользовались. США продавали Германии медь, нефть, хлопок, продовольствие. Активное участие в развертывании торговли с Германией приняло американское посольство в Берлине.

Союзная блокада вызвала резкое сокращение прямого товарооборота между США и Германией. Данный факт привел к развитию дипломатических отношений США и стран, которые придерживались нейтралитета.

Теперь торговля проходила через стран-посредников. Данный факт отметили советские историки, которые утверждали, что американские грузы стали проникать в Германию через европейские нейтральные страны, что подтверждается документальной базой и статистикой, которая констатировала, что происходило развитие экономических связей через Турцию, Польшу и Сербию.

Таким образом, внешняя политика США в 20 годы XX века была противоречивой и происходило явное лавирование между двумя воюющими блоками, в попытках улучшения своего экономического и международного положения. Данная политика стала катализатором развития Русско-американских отношений в 40-50 годы XX века.

1. Архив полковника Хауза. В 4 томах / подгот. к печ. Чарлзом Сеймуром. М.: Соцэкгиз. 1937-1944.
2. История внешней политики США. 1867-1918 / отв. Ред. Г.П. Куропятник. М.: Наука, 1997. 383 с.
3. История США. В 4 томах. Т.2. / гл. ред. Г.Н. Севостьянов. М.: Наука, 1985. 600 с.
4. Иноземцев Н. Н. Внешняя политика США в эпоху империализма. М.: Госполитиздат, 1960. 762 с.
5. Гершов З.М. «Нейтралитет» США в годы первой мировой войны. М., 1962. 244 с.
6. Сергеев В.В. Пацифистские маневры американской дипломатии на рубеже 1916- 1917 гг. // Исследования по новой и новейшей истории. Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. С. 44-52.
7. Заостровцев Б.Н. Некоторые аспекты политики США в Европе в 1912-1914 гг. // Вопросы всеобщей истории и историографии. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1984. С. 64-78.
8. Уткин А.И. Дипломатия Вудро Вильсона. М.: Междунар. отношения, 1989. 319 с.
9. Козенко Б.Д. Посредничество без кавычек. Миротворчество США 1914-1916 гг. (характер и цели) // Первая мировая война. Дискуссионные проблемы истории / Под ред. Ю.А. Писарева и В.Л. Малькова. М.: Наука, 1994. С. 72-84.
10. Козенко Б.Д. О «мирном наступлении» В. Вильсона (1916-1917) // Исторические исследования. Самара. С. 184-195.
11. Кравченко И.Н. Дипломатическая история США (1877-1919). М.: Научная книга, 2002. 366 с.



Рецензируемый научный журнал

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
№116, Декабрь 2024

Часть 4

Подписано в печать 25.12.2024. Тираж 400 экз.
Формат.60x84 1/16. Объем уч.-изд. л.8,98
Отпечатано в типографии Научный центр «LJournal»