

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

ISSN 1726-1139

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

2013. № 6 (54)

Научно-практический журнал

Выходит ежемесячно

С 2005 года статьи включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), доступный по адресу <http://elibrary.ru> (Научная электронная библиотека)

Сведения, касающиеся изданий и публикаций, включены в базу данных ИНИОН РАН

АДРЕС РЕДАКЦИИ: 199178,
Санкт-Петербург,
В. О., 8-я линия, д. 61
Тел.: (812) 335-94-72, 335-42-10
Факс.: (812) 335-42-16
E-mail: antonova-ev@szipa.ru, uk@szags.ru

Точка зрения редакции может не совпадать
с мнением авторов статей

При перепечатке ссылка на журнал
«Управленческое консультирование» обязательна

- © Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2013
- © Северо-Западный институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2013
- © Редакция журнала «Управленческое консультирование» (составитель), 2013
- © Все права защищены

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ ЖУРНАЛА:

- Шамахов В. А.** — директор Северо-Западного института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор экономических наук, действительный государственный советник Российской Федерации 1-го класса (Санкт-Петербург) — председатель совета;
- Артамонов В. С.** — доктор военных наук, доктор технических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, лауреат премии Правительства Российской Федерации в области науки и техники (Санкт-Петербург);
- Васецкий А. А.** — доктор политических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Волков В. А.** — доктор политических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Гуторов В. А.** — доктор философских наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Двас Г. В.** — доктор экономических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Елисеева И. И.** — доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент Российской академии наук, заслуженный деятель науки Российской Федерации (Санкт-Петербург);
- Журавлев В. П.** — председатель избирательной комиссии Ленинградской области, кандидат юридических наук (Санкт-Петербург);
- Квинт В. Л.** — доктор экономических наук, профессор, иностранный член Российской академии наук, почетный доктор Северо-Западного института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва);
- Киричук С. М.** — доктор социологических наук (Москва);
- Крастиньш А. В.** — доктор экономических наук, профессор, директор Института международных экономических связей и таможи Рижского технического университета, почетный доктор СЗИУ РАНХиГС;
- Михеев Ю. А.** — доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист Российской Федерации (Москва);
- Понеделков А. В.** — доктор политических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации (Ростов-на-Дону);
- Сморгунов Л. В.** — доктор философских наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Суслов В. И.** — доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент Российской академии наук (Новосибирск);
- Филиппов Г. Г.** — доктор философских наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (Санкт-Петербург);
- Шевченко В. Я.** — доктор химических наук, профессор, действительный член Российской академии наук, лауреат премии Совета министров СССР, Государственных премий Российской Федерации (Санкт-Петербург)

РЕДКОЛЛЕГИЯ:

- Шамахов В. А.** — директор Северо-Западного института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор экономических наук, действительный государственный советник Российской Федерации 1-го класса (Санкт-Петербург) — *главный редактор*;
- Васецкий А. А.** — доктор политических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Волков В. А.** — доктор политических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Елфимов Г. М.** — доктор философских наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (Санкт-Петербург);
- Исаев А. П.** — доктор исторических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Кириллов А. Л.** — доктор технических наук, профессор (Санкт-Петербург) — *заместитель главного редактора*;
- Клюев А. В.** — доктор философских наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (Санкт-Петербург);
- Курзев В. А.** — доктор технических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации (Санкт-Петербург);
- Старовойтов А. А.** — доктор юридических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Ходачек В. М.** — доктор экономических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Чимаров С. Ю.** — доктор исторических наук, профессор (Санкт-Петербург);
- Яновский В. В.** — доктор экономических наук, профессор (Санкт-Петербург)

ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА

- 7 В. А. ШАПОВАЛ, В. М. ГОЛЯНИЧ**
Инновационная технология психодинамической оценки компетенций персонала
- 22 Е. И. КУДРЯВЦЕВА**
Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы

ПОЛИТИКА И ПРАВОВОЕ ГОСУДАРСТВО

- 32 В. П. КИРИЛЕНКО, В. В. ФИРСОВ**
Международно-правовое противодействие коррупции на современном этапе
- 40 В. А. ОВЧИННИКОВ**
Влияние дробления принципа суверенитета на основополагающие принципы отраслей права
- 48 Е. А. КУКЛИНА, А. И. ФЕДОРКОВ, ЧЖУ СЯОЦИН, СУНЬ ЮЙСЮ, СЕ ТЯНЬЧЭН**
Налоговая политика стимулирования инновационной деятельности организаций в России и Китае: этапы разработки и проблемы реализации

ВЛАСТЬ И ЭКОНОМИКА

- 61 Ю. И. ТРЕЩЕВСКИЙ, А. А. ЛИТВИНОВ**
Предпринимательская деятельность в регионах России — состояние и тенденции в посткризисный период
- 72 А. Х. КУРБАНОВ, Е. А. КУЗНЕЦОВ, В. В. ТРИШУНКИН**
Проблемы внедрения концепции логистизации в системах материально-технического обеспечения и пути их решения

ОБЩЕСТВО И РЕФОРМЫ

- 80 С. П. ИВАНЕНКОВ, А. Ж. КУСЖАНОВА**
Мотивация и условия профессионального выбора у студентов Санкт-Петербурга
- 93 И. В. ШПЕКТОРЕНКО**
Социальные лифты в структуре социальной мобильности индивида
- 104 Г. М. БИРЮКОВА**
Психолого-акмеологические аспекты становления профессионально-коммуникативной компетентности преподавателя
- 109 В. Г. БЕЛОВ, Ю. А. ПАРФЕНОВ**
Здоровье подростка как системное личностное качество
- 117 А. Н. КУТЕЙНИКОВ**
Психологический портрет и социальные ожидания высокопродуктивного преподавателя вуза

122 Л. И. ВАСИЛЬЕВ

Развивающийся образовательный процесс в вузе как проявление активного взаимодействия внутренней и внешней сред

128 Л. В. МОРОЗОВА, Л. А. КИРЬЯНОВА

Фитнес как средство формирования у студентов моделей гендерного поведения и здорового образа жизни

A LINEA**134 Д. К. ТЮНИН**

Формирование системы управления запасами муниципальной аптеки

CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE

- 7 V. A. SHAPOVAL, V. M. GOLYANICH**
Innovative Technology in Psychodynamic Assessment of Workforce Competencies
- 22 E. I. KUDRYAVTSEVA**
Competence Management in the System of State Civil Service

POLICY AND LAWFUL STATE

- 32 V. P. KIRILENKO, V. V. FIRSOV**
International Legal Action Against Corruption at the Modern Stage
- 40 V. A. OVCHINNIKOV**
The Influence of Divide into Parts Sovereignty Principle on General Principles of Law Branches
- 48 E. A. KUKLINA, A. I. FEDORKOV, ZHU XIAOGING, SUN YUXIU, XIE TIANCHENG**
Tax Policy of Stimulation of Innovative Activity of the Organizations in Russia and China: Development Stages and Realization Problems

POWER AND ECONOMY

- 61 YU. I. TRESHCHEVSKIY, A. A. LITVINOV**
Business Activity in Regions of Russia — the Condition and Tendencies During the Post-Crisis Period
- 72 A. H. KURBANOV, E. A. KUZNETSOV, V. V. TRISHUNKIN**
Problems of Implementation of the Concept of Optimization of Logistical the Systems of Logistics and Solutions

SOCIETY AND REFORMS

- 80 S. P. IVANENKOV, A. JA. KUSJANOVA**
Motivation and Occupational Choice Conditions of Students in Saint-Petersburg
- 93 I. V. SHPEKTORENKO**
Social Elevators in Structure of Social Mobility of the Individual
- 104 G. M. BIRKOVA**
Psychological and Acmeological Aspects of Formation of the Professional and Communicative Competence of Teachers
- 109 V. G. BELOV, YU. A. PARFENOV**
Teen Health as a System Personal Qualities
- 117 A. N. KUTEYNIKOV**
Psychological Portrait and Social Expectations of the Highly Productive Teacher of Higher Education Institution
- 122 L. I. VASILYEV**
Developing Educational Process in a Higher Education Institution as the Manifestation of Active Interaction of Internal and External Environment

- 128 L. V. MOROZOVA, L. A. KIRYANOVA**
Fitness as Tool of Formation with Students Models of Gender Behavior
and a Healthy Lifestyle

A LINEA

- 134 D. K. TUNIN**
Formation of a Management System of Stocks of a Municipal Drugstore

**В. А. Шаповал
В. М. Голянич**

**V. A. Shapoval
V. M. Golyanich**

Инновационная технология психодинамической оценки компетенций персонала

Innovative Technology in Psychodynamic Assessment of Workforce Competencies

Шаповал Валентин Анатольевич

Санкт-Петербургский университет МВД России
Доцент кафедры юридической психологии
Кандидат медицинских наук, доцент
vash23@mail.ru

Shapoval Valentin Anatolyevich

Saint-Petersburg University of Ministry of Internal Affairs
of Russia
Associate professor of the Chair of Legal Psychology
PhD in medical sciences, Associate Professor
vash23@mail.ru

Голянич Валерий Михайлович

Северо-Западный институт управления —
филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Заведующий кафедрой управления персоналом
Доктор медицинских наук, профессор
golyanichvm@mail.ru

Golyanich Valery Mikhailovich

North-West Institute of Management — branch
of the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Head of the Chair of Personnel Management
Doctor of Science (Medicine), Professor
golyanichvm@mail.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

психодинамически ориентированный личностный опросник ПОЛО «Ресурс», ресурсные и лимитирующие шкалы, ресурс профессионально-психологического здоровья, субъектно-профессиональная идентичность, профессионально-психологическая успешность, индекс профессионально-психологической надежности

KEY WORDS

psychodynamically oriented personality questionnaire (POPQ) “Resources”, resource and limiting the scale, resource professional and psychological health, the subject-professional identity, professional and psychological success, the index of professional and psychological security

РЕФЕРАТ

Представлен завершающий этап создания инновационной технологии оценки персонала — психодинамически ориентированного личностного опросника (ПОЛО) «Ресурс», — в ходе которого показатели теста интегрируются в индекс профессионально-психологической надежности, позволяющий осуществлять градацию обследуемых на четыре квалификационные категории.

ABSTRACT

The final step in creating innovative personnel assessment — psychodynamically oriented personality questionnaire (POPQ) “Resources” — in which the indicators are integrated in the index test of vocational and psychological security that allows to make the gradation that consists four categories of qualification.

Приведенные в этой статье данные завершают объемную публикацию (см. «Управленческое консультирование», 2013, № 4–5), посвященную обоснованию, созданию и апробации инновационной психодиагностической технологии — пси-

ходинамически ориентированного личностного опросника ПОЛО «Ресурс» [3; 4]. В настоящем материале показана процедура создания интегрального индекса профессионально-психологической надежности.

Таблица 1

**Интеркорреляции ресурсных интегральных шкал ПОЛО «Ресурс» — 2012
(мужская выборка, $n = 4521$, по Пирсону)**

Шкала	<i>Co</i>	<i>Cof1</i>	<i>Pr</i>	<i>Prf1</i>	<i>Us</i>
<i>Co</i>	0,1				
<i>Cof1</i>	0,921**	1			
<i>Pr</i>	0,981**	0,938**	1		
<i>Prf1</i>	0,907**	0,954**	0,932**	1	
<i>Us</i>	0,789**	0,866**	0,824**	0,851**	1

** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

Важной процедурой совершенствования теста ПОЛО «Ресурс» стала разработка интегральных индексов. Потребность в разработке интегральных показателей, объединяющих ресурсные и лимитирующие компоненты Я-структуры личности испытуемого, объясняется тремя обстоятельствами. Во-первых, разработка единого «ресурсно-лимитирующего» интегрального параметра позволяет оценить потенциал личности и направленность его изменений. Во-вторых, переход от многокомпонентных характеристик к нескольким системным показателям облегчает интерпретацию и осмысление основных особенностей профессионально-психологического «портрета» обследуемого. В-третьих, сопоставление интегральных показателей с внешними критериями обеспечивает более целостное понимание детерминированности профессиональной деятельности конкретными психологическими ресурсами личности.

Для разработки интегральных индексов из всего многообразия шкал ПОЛО «Ресурс» — 2012 нами были отобраны пять «позитивных» шкал, репрезентирующих психологические ресурсы личности (шкала общей конструктивности *Co* и ее первый фактор *Cof1*, шкала профессионализма *Pr* и ее первый фактор *Prf1*, шкала профессионально-психологической успешности *Us*), и шесть «негативных» шкал (шкала общей дезадаптации *Cd*, ее первый фактор *Cdf1* и первый фактор данной шкалы с коррекцией *Cdf1k*, шкала непрофессионализма *Np*, ее первый фактор *Npf1* и первый

фактор данной шкалы с коррекцией *Npf1k*), характеризующих выраженность ее дезадаптации. Взаимосвязи указанных шкал показаны в таблицах (см.: табл. 1–4). Представленные данные свидетельствуют о тесных интеркорреляционных связях как в рамках группы ресурсных (табл. 1), так и в рамках группы лимитирующих (табл. 2) шкал. При этом сопряженность между шкалами указанных групп как при сопоставлении «сырых» параметров (табл. 3), так и при сравнении нормализованных показателей (табл. 4) невелика. Подобные соотношения отражают ортогональность ресурсных и лимитирующих шкал, что предполагает возможность статистического манипулирования ими для расчета интегральных профессионально-психологических показателей.

Задача сведения показателей психодиагностических шкал ПОЛО «Ресурс» — 2012 к группе интегральных параметров (личностных компетенций), характеризующих соотношение ресурсных и лимитирующих компонентов Я-структуры личности испытуемого, решалась путем расчета следующих семи индексов:

- 1) ресурса профессионально-психологического здоровья (*RPPZ*):

$$(RPPZ_{(T_b)} = Co_{(T_b)} - Cd_{(T_b)});$$
- 2) ресурса профессионально-психологического здоровья ядра личности (по фактору «f1»):

$$(RPPZf1_{(T_b)} = Cof1_{(T_b)} - Cdf1_{(T_b)});$$
- 3) ресурса профессионально-психологического здоровья ядра личности с коррекцией (по фактору «f1»):

$$(RPPZf1k_{(T_b)} = Cof1_{(T_b)} - Cdf1k_{(T_b)});$$

Таблица 2

**Интеркорреляции лимитирующих интегральных шкал ПОЛО «Ресурс» — 2012
(мужская выборка, $n = 4521$, по Пирсону)**

Шкала	Cd	$Cdf1$	$Cdf1K$	Np	$Npf1$	$Npf1k$
Cd	1					
$Cdf1$	0,924**	1				
$Cdf1K$	0,831**	0,965**	1			
Np	0,985**	0,891**	0,796**	1		
$Npf1$	0,925**	0,984**	0,935**	0,898**	1	
$Npf1k$	0,832**	0,939**	0,945**	0,811**	0,964**	1

** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

Таблица 3

**Корреляции «позитивных» (ресурсных) и «негативных» (лимитирующих)
интегральных шкал ПОЛО «Ресурс» — 2012
(в сырых баллах, мужская выборка, $n = 4521$, по Пирсону)**

Шкала	Cd	$Cdf1$	$Cdf1K$	Np	$Npf1$	$Npf1k$
Co	0,261**	0,092**	0,013	0,347**	0,106**	0,049**
$Cof1$	0,049**	-0,100**	-0,162**	0,117**	-0,085**	-0,123**
Pr	0,196**	0,033*	-0,043**	0,272**	0,047**	-0,006
$Prf1$	0,093**	-0,061**	-0,122**	0,164**	-0,052**	-0,093**
Us	-0,223**	-0,354**	-0,391**	-0,148**	-0,344**	-0,359**

** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

Таблица 4

**Корреляции «позитивных» (ресурсных) и «негативных» (лимитирующих)
интегральных шкал ПОЛО «Ресурс» — 2012 (в принудительно нормализованных
Т-баллах, мужская выборка, $n = 4521$, по Пирсону)**

Шкала	Cd	$Cdf1$	$Cdf1K$	Np	$Npf1$	$Npf1k$
Co	0,275**	0,109**	-0,008	0,366**	0,119**	0,018*
$Cof1$	0,051**	-0,095**	-0,168**	0,123**	-0,088**	-0,136**
Pr	0,197**	0,047**	-0,060**	0,277**	0,054**	-0,033**
$Prf1$	0,101**	-0,046**	-0,120**	0,172**	-0,042**	-0,097**
Us	-0,183**	-0,315**	-0,353**	-0,112**	-0,317**	-0,327**

** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

4) ресурса субъектно-профессиональной идентичности:

$$(RSPi_{(Tb)} = Pr_{(Tb)} - Np_{(Tb)});$$

5) ресурса субъектно-профессиональной идентичности ядра личности (по фактору «f1»):

$$(RSPif1_{(Tb)} = Prf1_{(Tb)} - Npf1_{(Tb)});$$

6) ресурса субъектно-профессиональной идентичности ядра личности с коррекцией (по фактору «f1»):

$$(RSPif1k_{(Tb)} = Prf1_{(Tb)} - Npf1k_{(Tb)});$$

7) ресурса профессионально-психологической успешности

$$(RPPUs_{(Tb)} = Us_{(Tb)}).$$

Таблица 5

Корреляции интегральных показателей с ресурсными и лимитирующими интегральными шкалами ПОЛО «Ресурс» — 2012 в принудительно нормализованных T-баллах (мужская выборка, $n = 13\,344$, по Пирсону)

Шкала	<i>Co</i>	<i>Cof1</i>	<i>Pr</i>	<i>PrF1</i>	<i>Cd</i>	<i>Cdf1</i>	<i>Cdf1k</i>	<i>Np</i>	<i>NpF1</i>	<i>Npf1k</i>
<i>RPPZ</i>	0,622**	0,722**	0,660**	0,662**	-0,582**	-0,628**	-0,565**	-0,488**	-0,621**	-0,516**
<i>RPPZf1</i>	0,601**	0,797**	0,656**	0,719**	-0,499**	-0,677**	-0,665**	-0,428**	-0,651**	-0,591**
<i>RPPZf1k</i>	0,639**	0,804**	0,686**	0,729**	-0,377**	-0,604**	-0,722**	-0,313**	-0,572**	-0,630**
<i>RSPi</i>	0,536**	0,694**	0,634**	0,643**	-0,619**	-0,649**	-0,584**	-0,568**	-0,651**	-0,550**
<i>RSPif1</i>	0,604**	0,771**	0,668**	0,794**	-0,462**	-0,623**	-0,607**	-0,395**	-0,641**	-0,601**
<i>RSPif1k</i>	0,626**	0,760**	0,680**	0,784**	-0,334**	-0,538**	-0,640**	-0,281**	-0,571**	-0,694**
<i>RPPUs</i>	0,709**	0,771**	0,721**	0,721**	-0,183**	-0,315**	-0,353**	-0,112**	-0,317**	-0,327**

** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

Корреляционный анализ взаимосвязей значений интегральных показателей (личностных компетенций) с показателями шкал ПОЛО «Ресурс» — 2012 в принудительно нормализованных T-баллах выявил (табл. 5) наличие сильных положительных корреляций с «позитивными» (ресурсными) и сильных отрицательных — с «негативными» (лимитирующими) шкалами. Этот факт подтверждает предположение о более высокой валидности и информативности интегральных показателей по сравнению с первичными конструктивными и деструктивно-дефицитарными шкалами.

Следующий этап исследований был посвящен анализу выраженности, направленности и формы взаимосвязей между интегральными показателями Я-структуры личности и возрастом обследуемых. Мы полагали, что в разные периоды жизни динамика развития личностных компетенций человека различна и, следовательно, этот факт необходимо учитывать при определении профессионально-психологической пригодности сотрудников.

По данным корреляционного анализа была выявлена сопряженность всех интегральных показателей с возрастом испытуемых (табл. 6). При этом у шести из них отмечались отрицательные корреляционные связи и только у одного (ресурс профессионально-психологической успешности) — положительная. Вместе с тем предварительная оценка

соотношений возраста обследуемых и интегральных психолого-профессиональных показателей свидетельствовала о нелинейности корреляций, что предопределяло потребность в возрастной градации и изучении характера сопряженности в каждой возрастной категории.

Основной проблемой данного этапа являлся выбор оптимального критерия группировки испытуемых по возрастным категориям. Изучение литературных источников показало, что до сих пор в науке нет единого мнения о возрастной категоризации и что для ее осуществления используются разные основания. Так, один из подходов предполагает анализ индивидуального развития в понятиях «онтогенез», «течение жизни», «жизненный путь», «жизненный цикл», «биография», «стадии развития», «возрасты жизни», «возрастные свойства». Вторая система отсчета — социологическая — для анализа социально-возрастных процессов и социально-возрастной структуры общества использует такие термины, как «возрастная стратификация», «возрастное разделение труда», «возрастные слои», «возрастные группы», «поколение», «когортные различия» и т. д. Третья система отсчета — возрастной символизм, т. е. сформированные в различных социально-экономических и этно-культурных общностях представления о возрастных процессах

Таблица 6

**Корреляции интегральных показателей (личностных компетенций)
ПОЛО «Ресурс» — 2012 с возрастом испытуемых (в принудительно нормализованных
Т-баллах, мужская выборка, $n = 13344$, по Пирсону)**

Показатель	$RPPZ$	$RPPZf1$	$RPPZf1k$	$RSPi$	$RSPif1$	$RSPif1k$	$RPPUs$
$Vozr$	-0,096**	-0,100**	-0,090**	-0,095**	-0,064**	-0,061**	0,018*

** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).

Таблица 7

Распределение испытуемых по 7-летним возрастным периодам

Группа	Возраст, лет	Частота (М)	Частота (Ж)	Доля (М), %	Доля (Ж), %
1	16–21	315	124	2,4	2,4
2	22–28	2604	1465	19,5	28,8
3	29–35	3329	1532	24,9	30,1
4	36–42	4061	1126	30,4	22,1
5	43–49	2493	623	18,7	12,2
6	≥ 50	542	224	4,1	4,4
	Итого	13 344	5094	100,0	100,0

(«возрастные обряды», «возрастные стереотипы» и т. п.).

Из большого числа представленных в литературе возрастных периодизаций нами было отобрано и апробировано шесть вариантов: 1) 7-летняя периодизация жизненных циклов Гиппократ; 2) возрастная периодизация сотрудников полиции, регламентированная действующим наставлением по физической подготовке; 3) периодизация Д. Бромлей (Bromley, 1966); 4) идентичные периодизации Л.Д. Столяренко (1999), А.А. Реана (2003), Г. Крайга (2003); 5) древнекитайская классификация; 6) периодизация процесса психофизиологического развития взрослых Б.Г. Ананьева (1980). Поскольку освещение результатов данных апробаций потребовало бы отдельного анализа, здесь мы ограничимся только тем выводом, что предпочтение было отдано первой возрастной классификации, в основу которой положен тезис о 7-летних циклах жизни человека. Авторы этой концепции полагают, что каждые 7 лет человек полностью обновляет клеточный состав своего организма и накапливает новый опыт развития [1]. На основании данной классификации испытуемые были распределены на следующие группы (табл. 7).

Для проверки гипотезы о том, что изучаемый фактор (возраст) оказывает влияние на зависимую переменную (значения интегральных профессионально-психологических индексов) в экспериментальной психологии традиционно используется однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA). Проверка с помощью теста Ливена дисперсии показателей личностных компетенций в различных возрастных группах (Суходольский Г. В., 1972; Шеффе Г., 1980) показала однородность их распределения (табл. 8), что подтвердило корректность применения ANOVA.

В результате дисперсионного анализа было установлено влияние возраста на все зависимые переменные, что послужило основанием для проведения процедуры апостериорных множественных сравнений. С учетом равенства групповых дисперсий и большого количества градаций исследуемого фактора (возраста) предпочтение было отдано методу Тьюки, в котором статистика Стьюдента используется для определения различий между группами [2].

Результаты применения ANOVA продемонстрируем на примере первой из семи выделенных интегральных личност-

**Критерий однородности дисперсий интегральных показателей
(личностных компетенций) теста ПОЛО «Ресурс» — 2012**

Показатель	Статистика Ливена	Число степеней свободы 1	Число степеней свободы 2	Значение
<i>RPPZ</i>	0,922	5	13 338	0,465
<i>RPPZf1</i>	0,427	5	13 338	0,830
<i>RPPZf1k</i>	0,529	5	13 338	0,755
<i>RSPi</i>	1,686	5	13 338	0,134
<i>RSPif1</i>	0,558	5	13 338	0,732
<i>RSPif1k</i>	0,415	5	13 338	0,838
<i>RPPUs</i>	0,811	5	13 338	0,542

ных компетенций — ресурсе профессионально-психологического здоровья (*RPPZ*). Установлено (рис. 1), что значения показателя *RPPZ* у обследованных мужчин повышаются от первой к третьей возрастной группе, достигая своего пика (акме) к 29–35 годам, после чего снижаются к четвертому и пятому возрастным периодам, достигая своего минимума в шестой градации.

С помощью множественных сравнений методом Тьюки (табл. 9) и выделения однородных групп средних (табл. 10) было доказано, что возрастная рестандартизация показателя *RPPZ* при применении данной возрастной периодизации требовалась уже не для 6 возрастных групп сотрудников, а лишь для 4 объединенных подмножеств (см. рис. 1).

После оценки нормальности распределения показателя в объединенной выборке решался вопрос о процедуре его перевода в *T*-баллы: по формуле (при нормальном распределении) или с помощью принудительной нормализации распределения (при отличии распределения от нормального). С учетом того, что одна и та же возрастная группа может входить в два и более подмножеств, вопрос об окончательном ее отнесении к одному из них решался нами на основе показателей таблицы апостериорных множественных сравнений (см. табл. 10).

Подобного рода операции были проделаны в отношении всех 7 интегральных показателей ПОЛО «Ресурс» — 2012, по-

сле чего данные мужских и женских институциональных выборок ($Nm = 13\,344$; $Nf = 5094$) были подвергнуты процедуре процентильного разбиения на 7 групп (категорий): 4 основных (I, II, III, IV) и 3 промежуточных (I–II, II–III, III–IV). Для этой цели в опции «частоты» программы SPSS Statistics задавались следующие процентиля: 15, 25, 35, 55, 75, 85. Значения интегральных показателей личностных компетенций в рамках указанных процентилей позволяют отнести испытуемого к определенной группе. Например, выявление у обследуемого молодого возраста (моложе 22 лет) значения *RPPZ* на уровне 5 *T*-баллов (табл. 11) позволяет отнести его ко II группе профессионально-психологического здоровья (*GPPZ*).

Следует отметить, что расширение числа градаций с 4 до 7 вызвано часто встречаемыми в практике случаями, когда испытуемого трудно однозначно отнести к одной из 4 групп. Так, например, при значении показателя $RPPZ(T_b)$ в 11 *T*-баллов испытуемые 1-й, 5-й и 6-й возрастных категорий получали принадлежность к I (высшей) группе *GPPZ*. Чтобы попасть в эту группу, испытуемые 2-й и 3-й возрастных категорий должны были набрать по данному показателю 14 и более *T*-баллов. Аналогичные алгоритмы с учетом возрастных параметров были разработаны нами для градаций на группы сотрудников мужского и женского пола для оставшихся 6 интегральных показателей.

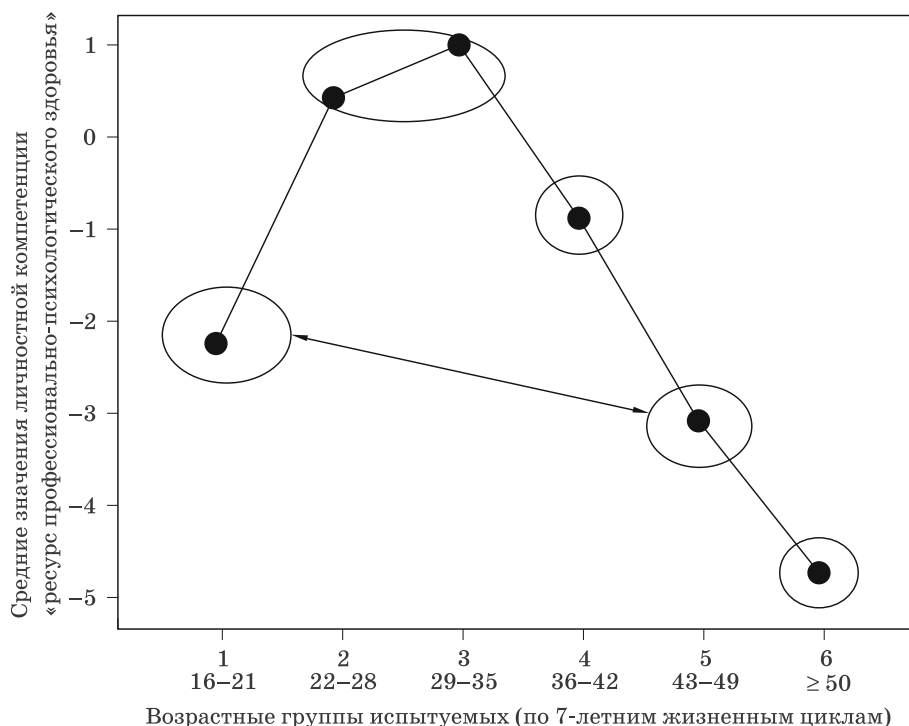


Рис. 1. Выраженность личностной компетенции «ресурс профессионально-психологического здоровья» (*RPPZ*) у обследованных мужчин в шести возрастных группах

Таблица 9

Множественные сравнения методом Тьюки

Зависимая переменная	(I) возрастная группа	(J) возрастная группа	(I-J)-я разность средних	Стандартная ошибка	Значение (p)	95% доверительный интервал	
						Нижняя граница	Верхняя граница
1	2	3	4	5	6	7	8
<i>RPPZ</i>	1	2	-2,612*	0,638	0,001	-4,43	-0,79
		3	-3,177*	0,633	0,000	-4,98	-1,37
		4	-1,344	0,627	0,265	-3,13	0,44
		5	0,868	0,657	0,774	-1,01	2,74
		6	2,578*	0,803	0,017	0,29	4,87
	2	1	2,612*	0,638	0,001	0,79	4,43
		3	-0,565	0,317	0,475	-1,47	0,34
		4	1,268*	0,304	0,000	0,40	2,13
		5	3,480*	0,363	0,000	2,45	4,51
		6	5,190*	0,587	0,000	3,52	6,86

Окончание табл. 9

1	2	3	4	5	6	7	8
	3	1	3,177*	0,633	0,000	1,37	4,98
		2	0,565	0,317	0,475	-0,34	1,47
		4	1,833*	0,294	0,000	1,00	2,67
		5	4,045*	0,354	0,000	3,04	5,05
		6	5,755*	0,582	0,000	4,10	7,41
	4	1	1,344	0,627	0,265	-0,44	3,13
		2	-1,268*	0,304	0,000	-2,13	-0,40
		3	-1,833*	0,294	0,000	-2,67	-1,00
		5	2,212*	0,343	0,000	1,24	3,19
		6	3,922*	0,575	0,000	2,28	5,56
	5	1	-0,868	0,657	0,774	-2,74	1,01
		2	-3,480*	0,363	0,000	-4,51	-2,45
		3	-4,045*	0,354	0,000	-5,05	-3,04
		4	-2,212*	0,343	0,000	-3,19	-1,24
		6	1,710	0,608	0,055	-0,02	3,44
	6	1	-2,578*	0,803	0,017	-4,87	-0,29
		2	-5,190*	0,587	0,000	-6,86	-3,52
		3	-5,755*	0,582	0,000	-7,41	-4,10
		4	-3,922*	0,575	0,000	-5,56	-2,28
		5	-1,710	0,608	0,055	-3,44	0,02

Таблица 10

Однородные подмножества средних *RPPZ* (по Тьюки)

Возрастная группа	N	Подмножество для альфа = 0,05 (m)				
		1	2	3	4	5
6	542	-4,76				
5	2018		-3,05			
1	446		-2,19	-2,19		
4	4023			-0,84	-0,84	
2	2965				0,43	0,43
3	3350					0,99
Значение		1,000	0,586	0,122	0,169	0,899

Конечный итоговый показатель, интегрирующий в себе 7 значений групп (ка-

тегорий) личностных компетенций: 3 варианта групп профессионально-психо-

Таблица 11

Интервалы значений показателя *RPPZ* для определения групп профессионально-психологического здоровья (*GPPZ*) сотрудников мужского пола с учетом возрастных градаций

Группа <i>GPPZ</i>	Процентиль	Группа (возраст, лет)					
		1 (< 22)	2 (22–28)	3 (29–35)	4 (36–42)	5 (43–49)	6 (> 49)
I (1)	> 85	> 10	> 13	> 13	> 12	> 10	> 9
I–II (1,5)	85	< 11	< 14	< 14	< 13	< 11	< 10
II (2)	75	< 7	< 10	< 10	< 9	< 7	< 5
II–III (2,5)	55	< 0	< 3	< 3	< 2	< 0	< –2
III (3)	35	< –7	< –3	< –3	< –4	< –7	< –9
III–IV (3,5)	25	< –10	< –6	< –6	< –8	< –10	< –12
IV (4)	15	< –15	< –11	< –11	< –13	< –15	< –17

логического здоровья; 3 варианта групп субъектно-профессиональной идентичности и группу профессионально-психологической успешности, был назван нами *индексом профессионально-психологической надежности*. Для анализа зависимости 7 итоговых переменных, определенных с учетом возрастной категории сотрудников ($n = 13\,344$), использовалась факторная модель выделения «максимального правдоподобия». Указанные переменные за 8 итераций были объединены в один фактор — «группу профессионально-психологической надежности». На целесообразность выполнения факторного анализа в данном случае указывали значения критерия адекватности выборки Кайзера—Мейера—Олкина ($KMO = 0,89$) и критерия сферичности Бартлетта ($p < 0,001$).

Доля дисперсии, обусловленная полученным фактором, составила 76,6 %.

Поскольку значения интегрального фактора для каждого испытуемого рассчитываются программой *SPSS* в z -приведении, с помощью описанной выше процедуры процентильной градации они были переведены нами в показатель «группа профессионально-психологической надежности». Полученный показатель использовался в качестве зависимой переменной, формула расчета которой на основе вышеприведенных семи независимых интегральных переменных была

получена с помощью множественного регрессионного анализа. Общее назначение множественной регрессии состоит в анализе вклада (β -коэффициента) каждой независимой переменной в предсказание зависимой переменной. Полученный коэффициент множественной корреляции ($R = 0,985$) отражает высокий уровень их связи, а коэффициент детерминации ($R^2 = 0,97$) свидетельствует о том, что 97% дисперсии зависимой переменной обусловлены влиянием независимых интегральных психодиагностических показателей. Все 7 стандартных коэффициентов регрессии (β) имеют высокий уровень статистической значимости ($p < 0,001$), свидетельствующий о достоверном вкладе каждого из них в итоговую оценку испытуемого (см.: табл. 12).

Полученное регрессионное уравнение имело следующий вид:

$$\begin{aligned} GPPN_v = & 0,03GPPUs_v + \\ & + 0,088GPPZ_v + 0,369GPPZf1_v + \\ & + 1,156GPPZf1k_v + 0,073GSPi_v + \\ & + 0,237GSPif1_v + 0,068GSPif1k_v - \\ & - 0,038, \end{aligned}$$

где $GPPN_v$ — итоговая категория (группа) профессионально-психологической надежности испытуемого с учетом возраста; $GPPZ_v$ — группа профессионально-психологического здоровья испытуемого с учетом возраста; $GPPZf1_v$ — группа профессионально-психологического

Таблица 12

Результаты множественного регрессионного анализа интегральных психодиагностических показателей ПОЛО «Ресурс»

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	<i>t</i>	Значение	Статистики коллинеарности	
		<i>B</i>	Стандартная ошибка	Бета			Толерантность	КРД
1	(Константа)	-0,038	0,004		-8,747	0,000		
	<i>GrUs_v</i>	0,030	0,002	0,030	12,797	0,000	0,410	2,44
	<i>GPZ_v</i>	0,088	0,005	0,089	18,967	0,000	0,099	10,12
	<i>GPZf1_v</i>	0,369	0,006	0,374	57,877	0,000	0,052	19,09
	<i>GPZf1k_v</i>	0,156	0,005	0,158	29,361	0,000	0,076	13,21
	<i>GPI_v</i>	0,073	0,004	0,075	16,429	0,000	0,106	9,41
	<i>GPIf1_v</i>	0,237	0,006	0,238	40,163	0,000	0,062	16,06
	<i>GPIf1k_v</i>	0,068	0,005	0,069	14,012	0,000	0,091	11,02

здоровья ядра личности испытуемого с учетом возраста; *GPPZf1k_v* — группа профессионально-психологического здоровья ядра личности испытуемого с коррекцией с учетом возраста; *GSPi_v* — группа субъектно-профессиональной идентичности испытуемого с учетом возраста; *GSPif1_v* — группа субъектно-профессиональной идентичности ядра личности испытуемого с учетом возраста; *GSPif1k_v* — группа субъектно-профессиональной идентичности ядра личности испытуемого с коррекцией с учетом возраста; *GPPUs_v* — группа профессионально-психологической успешности испытуемого с учетом возраста; -0,038 — константа.

Из представленной формулы видно, что наибольший вклад в переменную «группа профессионально-психологической надежности» принадлежит показателям «группа профессионально-психологического здоровья ядра личности» и «группа субъектно-профессиональной идентичности ядра личности».

Предварительный проведенный однофакторный ANOVA интегрального фактора профессионально-психологической надежности (множественные сравнения методом Тамхейна) показал отсутствие достоверных различий его значений у представителей разных возрастных групп испытуемых, что указывало на не-

целесообразность разработки для каждой из них отдельных регрессионных уравнений.

Подобным образом была также получена формула для расчета итоговой категории (группы) профессионально-психологической надежности испытуемых женского пола с учетом возраста.

Полученный при расчете по указанной формуле показатель округлялся до целого числа и позволял отнести испытуемого к одной из четырех итоговых групп профессионально-психологической надежности (табл. 13).

В качестве примера применения автоматизированной экспертно-диагностической системы на основе ПОЛО «Ресурс» — 2012 приводим варианты автоматизированных и развернутых заключений по результатам оценки личностных компетентностей кандидатов в резерв управленческих кадров (рис. 2 и 3).

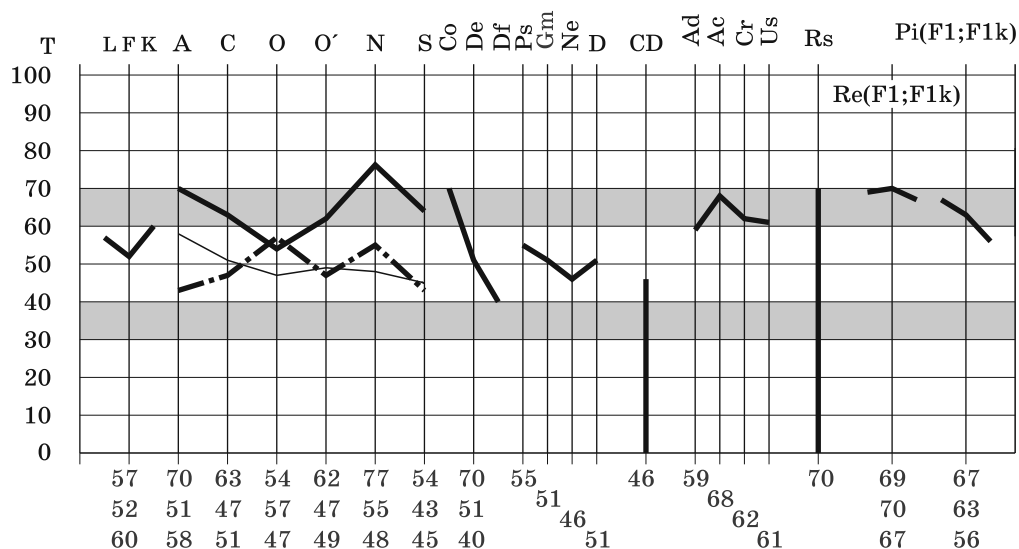
Более развернутое психодиагностическое заключение по результатам данного обследования может выглядеть следующим образом.

Профиль достоверен. Отмечается уверенность в себе, хороший эмоциональный самоконтроль, способность находить интуитивные решения, действовать спонтанно, самостоятельно,

**Уровни (группы) профессионально-психологической надежности на основе
формализованного алгоритма оценки результатов обследования
с помощью теста ПОЛО «Ресурс»**

I ГППН	Высокий уровень профессионально-психологической надежности. В Я-структуре личности испытуемого отмечается выраженное преобладание конструктивных компонентов Я-функций над деструктивно-дефицитарными. Высокая активность, сбалансированность, гармоничность, адаптивно-компенсаторные возможности при отсутствии каких-либо признаков психопатологии
II ГППН	Средний уровень профессионально-психологической надежности. В Я-структуре личности отмечается примерная сбалансированность или незначительный дисбаланс конструктивных и деструктивно-дефицитарных компонентов Я-функций. Сбалансированность, гармоничность, адаптивно-компенсаторные возможности и активность соответствуют средне-нормативным показателям. Признаки психопатологии не определяются. Наличие отдельных деструктивно-дефицитарных тенденций в Я-структуре личности
III ГППН	Сниженный уровень профессионально-психологической надежности. В Я-структуре личности отмечается умеренное преобладание деструктивно-дефицитарных компонентов Я-функций над конструктивными. Сбалансированность, гармоничность, адаптивно-компенсаторные возможности и активность снижены. Наличие отдельных признаков, свидетельствующих о личностном дисбалансе, дисгармоничности, декомпенсации, психологической неустойчивости, предпатологии, выраженности одного или нескольких типов психической дезадаптации: психосоматической, поведенческой, невротической, психоорганической и др. Для более детальной характеристики и построения тактики организационно-коррекционных мероприятий требуется анализ индивидуального профиля Я-структуры личности, индивидуальное клинико-анамнестическое собеседование (клинический осмотр); при необходимости — ретестирование и (или) дополнительное обследование с использованием проективных, психофизиологических и других психодиагностических методик
IV ГППН	Низкий уровень профессионально-психологической надежности. В Я-структуре личности испытуемого отмечается выраженное преобладание деструктивно-дефицитарных компонентов Я-функций над конструктивными. Определяются психодиагностические маркеры возможных психопатологических отклонений, свидетельствующих о существенном личностном дисбалансе, дисгармоничности, декомпенсации, выраженности одного или нескольких типов психической дезадаптации (психосоматического, поведенческого, невротического, психоорганического и др.). Для более детальной характеристики и построения тактики организационно-коррекционных мероприятий обязателен углубленный анализ профиля Я-структуры личности и собеседование (клинический осмотр) с целью выявления клинико-анамнестических коррелятов психопатологии и ложной (деструктивно-дефицитарной) профессиональной идентичности. По показаниям — ретестирование и (или) дополнительное обследование с использованием проективных, психофизиологических и других психодиагностических методик, консультация клинического психолога, психиатра, психотерапевта

ПОЛО РППЗ и ПИ 190 (М) Профиль Я-структуры личности № 413 от 16.12.2012
Гр. **Иванов Иван Иванович** др: 28.01.1979



1. Группа профессионально-психологического здоровья:

1.1. общая (GPZ) = 1;

1.2. ядра личности ($GPZf1$) = 1;

1.3. ядра личности с коррекцией ($GPZf1k$) = 1.

2. Группа профессиональной идентичности:

2.1. общая (GPI) = 1;

2.2. ядра личности ($GPIf1$) = 1;

2.3. ядра личности с коррекцией ($GPIf1k$) = 1.

3. Группа профессионально-психологической успешности (GUs) = 2.

Итоговая группа профессионально-психологической надежности = 1, 1.

I группа (категория) профессионально-психологической надежности (по параметрам профессионально-психологического здоровья, профессиональной идентичности и профессионально-психологической успешности).

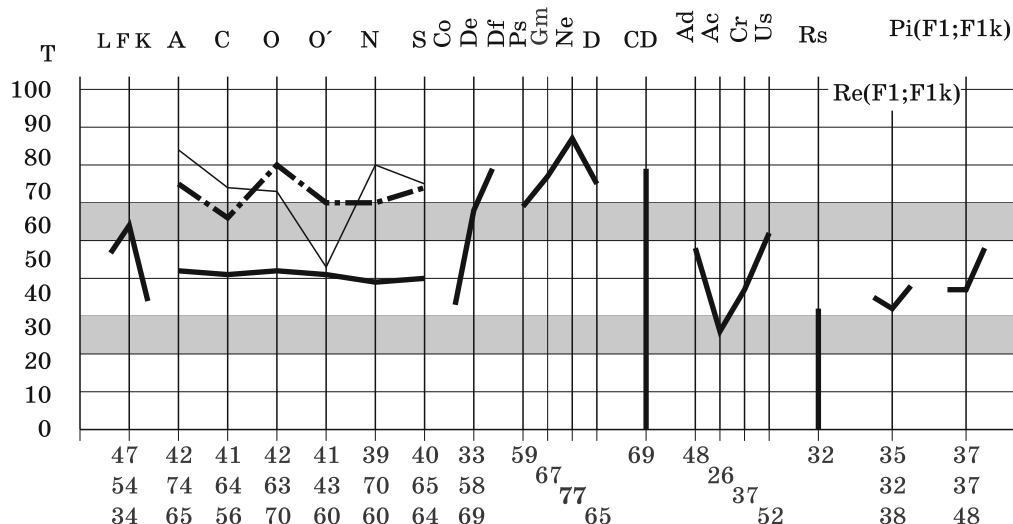
В Я-структуре личности испытуемой отмечается выраженное преобладание конструктивных компонентов Я-функций над деструктивно-дефицитарными. Конструктивный ресурс личностной идентичности (сбалансированности, гармоничности, адаптивно-компенсаторных возможностей и активности) высокий.

Рис. 2. Профиль Я-структуры личности и результаты автоматизированного заключения экспертно-диагностической системы ПОЛО «Ресурс» — 2012 (вариант 1)

брать на себя ответственность, противостоять давлению социума, общественного мнения, недоброжелательным оценкам и манипулятивному поведению, ориентированность на собственную систему ценностей, ощущение собственной силы и компетентности, реалистичное самовосприятие и стремление к реализации собственных возможностей; терпимость к собственным слабостям и недостаткам других; способность устанавливать разнообразные межличностные контакты и

поддерживать доверительные отношения, сохраняя собственные цели и предпочтения; адекватно высокая самооценка, умение искренне прощать ошибки и промахи себе и другим, извлекая необходимые уроки и увеличивая свой жизненный опыт; эмоциональная и духовная зрелость (N_1).

Активно-исследовательское отношение к миру, деятельный, творческий подход к жизни, способность к контактам, к открытому выражению своих эмоциональных переживаний, предпочтений,



1. Группа профессионально-психологического здоровья:

- 1.1. общая (GPZ) = 4;
- 1.2. ядра личности (GPZf1) = 4;
- 1.3. ядра личности с коррекцией (GPZf1k) = 4;

2. Группа профессиональной идентичности:

- 2.1. общая (GPI) = 4;
- 2.2. ядра личности (GPif1) = 4;
- 2.3. ядра личности с коррекцией (GPif1k) = 2,5.

3. Группа профессионально-психологической успешности (GUs) = 3,5.

Итоговая группа профессионально-психологической надежности = 3,79.

IV группа (категория) профессионально-психологической надежности (по параметрам профессионально-психологического здоровья, профессиональной идентичности и профессионально-психологической успешности).

В Я-структуре личности испытуемого отмечается выраженное преобладание деструктивно-дефицитарных компонентов Я-функций над конструктивными. Ресурс личностной идентичности (сбалансированности, гармоничности, адаптивно-компенсаторных возможностей и активности) значительно снижен. Определяются психодиагностические маркеры возможных психопатологических отклонений, свидетельствующие о существенном личностном дисбалансе, дисгармоничности, декомпенсации, выраженности одного или нескольких типов психической дезадаптации (психосоматического, поведенческого, невротического, психоорганического и др.). Для более детальной характеристики и построения тактики организационно-коррекционных мероприятий обязателен углубленный анализ профиля Я-структуры личности, с поиском клинико-анамнестических коррелятов психопатологии, ложной (деструктивно-дефицитарной) профессиональной идентичности в процессе собеседования (клинического осмотра). По показаниям — ретестирование и (или) дополнительное обследование с использованием проективных, психофизиологических и других психодиагностических методик, консультация клинического психолога, психиатра, психотерапевта.

Рис. 3. Профиль Я-структуры личности и результаты автоматизированного заключения экспертно-диагностической системы ПОЛО «Ресурс» — 2012 (вариант 2)

точек зрения, мнений, идей, к формированию, удержанию и достижению собственных жизненных целей и их безбоязненному отстаиванию в конструктивно-

агрессивном столкновении (дискуссиях) с другими лицами и группами (A_1).

Толерантность к тревожным переживаниям, умение принимать обоснованные,

взвешенные решения в ситуациях ответственного выбора как в повседневных, так и в экстремальных условиях, способность к контактам и активному привлечению других людей для разрешения собственных трудностей, сомнений, опасений и страхов, способность чувствовать тревожные переживания других и оказывать им поддержку (C_1).

Высокий потенциал активности, адаптивности, креативности и успешности. Склонность к психосоматическому (Ps) типу дезадаптации. Возможно наличие большого количества жалоб на здоровье и склонность к уходу от решения проблем «в болезнь», снижение самооценки, самокритичности, самоконтроля.

Уровень общей конструктивности (Co) существенно превышает уровень общей дезадаптации (Cd), за счет чего отмечается высокий ресурс психологического здоровья (Re) и профессиональной идентичности (Pi).

Заключение: 1-я группа развития личностных компетентностей. 1-я категория годности — рекомендуется в первую очередь для замещения вышестоящей должности.

Более развернутое психодиагностическое заключение по результатам обследования, представленного на рис. 3, может выглядеть следующим образом.

Профиль достоверен. В Я-структуре личности преобладают деструктивно-дефицитарные Я-функции с преобладанием общей шкалы дефицитарности, что указывает на нераскрытость, нереализованность личности, стремление функционировать, используя минимум собственных возможностей; преобладание отказных, сдерживающих, бессознательных программ поведения, блокирующих развитие своей идентичности, а также фиксации на клишированных социальных ролях и пассивных формах манипулятивно-зависимого поведения.

Пик по шкале деструктивной агрессии (A_2) указывает на склонность к конфронтации, обесцениванию (эмоциональному и интеллектуальному) других людей, разрушению межличностных отношений, силовому решению проблем, словесному выражению своего гнева, а также расценивается как недоброжелательность,

конфликтность, чрезмерное упрямство и неуступчивость, злопамятность, мстительность, импульсивность.

Пик по шкале деструктивного нарциссизма (N_2) указывает на неадекватно-противоречивую оценку себя, своих действий и способностей, низкую толерантность к фрустрациям (низкую стрессоустойчивость), стремление находиться в центре внимания и получать подтверждение своей значимости от окружающих в сочетании с непереносимостью критики и избеганием ситуаций реальной внешней оценки собственной личности; подозрительность, сочетание фасадной безупречности с чрезмерной требовательностью и непримиримостью к недостаткам и слабостям других; чрезмерную настороженность, сдержанность, выраженную противоречивость, нестабильность, неспособность к открытому общению и доверительным отношениям.

Пик по шкале дефицитарного внешнего Я-отграничения (O_3) указывает на неспособность регулировать межличностную дистанцию в отношениях с окружающими, отстаивать собственные интересы, трудности в поддержании устойчивых продуктивных контактов, неспособность брать на себя ответственность и принимать решения.

Пик по шкале невротической дезадаптации (невротизма) (Ne) свидетельствует о конфликтном сочетании внутренне противоречивых тенденций: мотивации достижения с мотивацией избегания неуспеха, склонности к активным, решительным действиям со склонностью к блокировке активности в ситуации стресса, повышенного чувства достоинства и стремления к доминированию с неуверенностью в себе и избыточной самокритичностью, стенических эмоций гнева, восхищения, гордости и презрения с астеническими эмоциями страха, чувства вины, тревожности. Характерны боязливость, раздражительность, обидчивость, различные страхи, навязчивости, ощущение надвигающейся беды, нерешительность, приверженность к общепринятым нормам, высоко развитое чувство долга, тенденция к тщательной перепроверке своих поступков и проделанной работы, обязательность, заниженная самооценка.

Находясь в состоянии постоянного эмоционального напряжения и неудовлетворенности, такие лица действуют на предельном уровне своих возможностей.

Заключение: 4-я группа развития личностных компетенций. Значительное преобладание деструктивно-дефицитарных Я-функций над конструктивными. 4-я категория годности — не рекомендуется к замещению вышестоящей должности.

Информация о долях (в выборке) лиц с различными группами профессионально-психологической надежности позволяет дать обобщенную качественную характеристику обследуемого контингента, отражающую степень его профессионально-психологической надежности в целом.

Описанные выше технологии психометрической экспертизы и психолого-профессиональной оценки государственных служащих целесообразно использовать как для обследования конкретных индивидов, так и для исследования больших институциональных выборок. В последнем случае повышение эффективности процедуры обследования достигается за счет использования автоматизированной экспертной психодиагностической системы. Широкие перспективы совершенствования представленной технологии оценки личностных компетенций государственных служащих открываются при создании единого, располагающего мощной вычислительной базой и научным потенциалом

научно-методического центра обработки данных. На базе такого центра возможен систематический компьютерный анализ поступающей в офлайн- и онлайн-режимах из разных регионов страны психодиагностической информации.

Итак, разработанная инновационная психодинамическая технология оценки личностных компетенций государственных служащих ПОЛО «Ресурс» позволяет на основе соотношения ресурсных и лимитирующих компонентов Я-структуры личности сотрудника оценивать и прогнозировать такие его личностные компетенции, как *профессионально-психологическое здоровье, субъектно-профессиональная идентичность и профессионально-психологическая успешность*. Указанные неспецифические личностные компетенции интегрированы в итоговый *показатель-группу профессионально-психологической надежности*, позволяющий осуществлять градацию обследуемых на четыре квалификационные категории. Разработанная психодиагностическая технология является эффективным способом решения актуальных задач психологического обеспечения деятельности государственных служащих на этапах отбора, аттестации, формирования кадрового резерва и разработки индивидуальных планов профессионального развития.

Литература

1. Малкина-Пых И. Г. Возрастные кризисы в зрелости: Справочник практического психолога. М.: Эксмо, 2005. 416 с.
2. Наследов А. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. СПб.: Питер, 2013. С. 171–172.
3. Шаповал В. А., Голянич В. М. Обоснование инновационной технологии оценки персонала // Управленческое консультирование. 2013. № 4. С. 13–27.
4. Шаповал В. А., Голянич В. М. Инновационная технология психодинамической оценки компетенций персонала // Управленческое консультирование. 2013. № 5. С. 20–36.

References

1. Malkina-Pykh I. G. Age crises of a maturity (Directory of the practical psychologist). M.: Eksmo, 2005. 416 p.
2. Nasledov A. IBM SPSS Statistics 20 and AMOS: professional statistical analysis of data. SPb.: Piter, 2013. P. 171–172.
3. Shapoval V. A., Golyanich V. M. Justification of innovative technology of performance appraisal // Administrative consultation. 2013. N 4. P. 13–27.
4. Shapoval V. A., Golyanich V. M. Innovative technology of a psychodynamic assessment of competences of the personnel // Administrative consultation. 2013. N 5. P. 20–36.

Е. И. Кудрявцева**E. I. Kudryavtseva**

Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы

Competence Management in the System of State Civil Service

Кудрявцева Елена Игоревна

Северо-Западный институт управления — филиал
РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Доцент кафедры управления персоналом
Кандидат психологических наук
elena-igorevna-k@mail.ru

Kudryavtseva Elena Igorevna

North-West Institute of Management — branch
of the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Associate Professor of the Chair of Personnel
Management
PhD in Psychology
elena-igorevna-k@mail.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

менеджмент компетенций, модель компетенций государственного служащего

KEY WORDS

competency management, civil servant's competency model

РЕФЕРАТ

Статья посвящена обзору менеджмента компетенций в системах государственной службы ведущих стран. Обсуждаются модели компетенций государственных служащих, их структура и задачи применения. В статье сформулированы основные проблемы развития менеджмента компетенций в системах государственной гражданской службы, отражена специфика российского подхода к обсуждаемым вопросам.

ABSTRACT

The article reviews the competency management in the public service of the leading countries. Civil servants competency model, their structure and tasks of the application are discussed. Paper is formulating the main problems of management competencies in the civil service, reflect the characteristic of the Russian approach to the issues discussed.

Компетенции выступают как ключевое понятие современного управления, они включены в качестве базы формирования представлений о социальном управлении и эффективности государственной службы ведущих стран.

Различные специалисты понимают и трактуют компетенции по-разному, во многих странах не делают существенных различий между понятиями «компетенции» и «компетентность». Компетенции (компетентности) описываются либо как имманентные характеристики субъекта, определяющие его модели поведения (позиция, характерная для отечественной практики), либо как наблюдаемое поведение, фиксируемое внешними экс-

пертами (Австралия, Бельгия, Канада, Южная Корея, Нидерланды, США). В то же время ни для кого не секрет, что компетенции символизируют собой переход к новому пониманию, новой социальной парадигме.

Как показал Е. Лоулер еще в середине 1990-х гг. [15], менеджмент компетенций является реакцией на вызов четырех ключевых сил:

- изменение характера деятельности во всех сферах от создания массового типового продукта (услуги) к развитию индивидуализации в обслуживании потребителей во всех сферах;
- рост глобализации как проявление борьбы за человеческие ресурсы,

воспринимаемые как ключевые факторы успеха;

- обострение конкуренции вследствие невозможности удержания «тайнства ресурсов»;
- появление новых разновидностей организационных структур, изменяющих возможные маршруты профессиональной карьеры.

Все это не могло не затронуть и системы государственной службы, несмотря на то, что они всегда воспринимались как более стабильные и в меру консервативные по сравнению с коммерческим сектором.

США и Великобритания практически одновременно отрефлексовали проблему, которая в начале 1980-х гг. только обозначалась — разрыв между результатами образования и потребностями рынка труда. Столкнувшись с этими проблемами еще в те годы, эти страны пошли по пути развития обучения на рабочих местах, развития навыков непосредственно в организациях, чему во многом способствовало введение системы национальных стандартов — NVQ¹ в Великобритании и NSSB² в США. Эти события происходили параллельно с введением новых принципов государственного управления в Великобритании и изменением правительственной управленческой доктрины в США, что во многом подтолкнуло формирование менеджмента компетенций в системе государственной службы в этих странах.

Сейчас, по прошествии трех десятилетий, проблема гарантированной платформы эффективности сотрудников (в виде образования или иного гаранта) не решена, несмотря на все усилия. Как показывает недавнее исследование компании McKinsey [12], проведенное по всему миру, только 45% выпускников учебных заведений довольны своим выбором образования, после того как столкнулись с необходимостью искать работу. В настоящее время шанс стать безработным выше в три раза по сравнению с тем, как

это было в начале 1980-х, несмотря на острую нехватку кадров во всех сферах. Больше всего претензий к таким навыкам, как решение проблем, коммуникация, производственная дисциплина и навыки непосредственной работы (работы руками). Несмотря на то, что указанное исследование охватывало рынок труда в целом, государственная служба не может оказаться в стороне от представленных трендов. Для всех стран это означает обострение конкуренции за эффективных сотрудников, необходимость использования инновационного потенциала новых поколений (в чем преуспевают некоторые направления современной экономики), поиск новых форм использования возможностей сотрудников третьего возраста, доля которых в организациях всех типов только возрастает. Именно эти особенности актуального рынка труда применительно к государственной службе и стали катализатором менеджмента компетенций в последнее десятилетие.

Основной причиной введения идеи компетенций в практику деятельности государственной службы выступает возможность использования этой идеи как основного агента перемен. Компетенции призваны перенести акцент восприятия государственной службы из области юридических норм и политических установок в область конкретного поведения людей, осуществляющих государственные функции. Компетенции стали символом новой эпохи в развитии государственной службы, позволили ей постепенно преодолевать традиционные барьеры между государством и обществом, государственными служащими и гражданами, профессионалами в области административного менеджмента и профессионалами других областей.

Идея введения менеджмента компетенций заключается в привлечении внимания к качественным характеристикам деятельности, которые достаточно сложно оценить с помощью традиционных подходов, ориентированных на количественные измерения. Разнообразные попытки введения технологий оценки эф-

¹ NVQ — National Vocational Qualifications.

² NSSB — National Skills Standards Board.

фективности только по количественным показателям [2] привели к проявлению нескольких проблем. Одной из них экспертами называется развитая практика «игры» [14], при которой государственные служащие (особенно — носители высокого должностного ранга) стремятся к манипулированию конкретными данными, свидетельствующими о результатах деятельности, с целью управления собственными вознаграждениями и компенсациями. Это явление выражается в искажении отчетности, сокрытии данных, увеличении размера фактических показателей, подмене показателей и прочих формах маскировки эффективности. Фактически это — реакция на механизмы управления эффективностью, использующие количественные показатели как основания для конкретных кадровых решений — от начисления переменной части оплаты труда до кадровых перемещений. Так как возможностями подобной «игры в эффективность» обладают преимущественно носители должностей высокого уровня, в последнее время страны ОЭСР¹ пристальное внимание привлекают к управлению эффективностью именно этих государственных служащих. Разработка механизмов развития эффективности для этого уровня государственной службы позволяет разрешить сразу несколько проблем:

- формирование новых ориентиров для государственных служащих, находящихся на высших должностях, развитие добровольности и ответственности в зоне ключевых полномочий;
- создание областей развития позитивной практики за счет поступательного переноса новых ценностей от носителей старших должностей к носителям младших для создания стратегического единства внутри органов государственного управления;
- удержание государственных служащих, обладающих высоким потенциалом, в сфере государственной службы и общее развитие качества пер-

сонала государственной службы за счет отбора, осуществляемого представителями высших должностей.

Концентрация усилий в зоне управления эффективностью носителей высших должностей связана, прежде всего, с тем обстоятельством, что именно эта категория государственных служащих обладает наибольшей мобильностью, а ее представители могут последовательно оказываться в качестве руководителей совершенно разнородных служб, учреждений и органов управления. Именно для носителей должностей высокого уровня в последнее время выделены так называемые мета-компетенции [18] как перечень ключевых требований к их деятельности. К ним относятся: готовность к ответственности, умение быстро ориентироваться, оказание воздействия, рефлексия.

К концу 1990-х гг. ни одна страна еще не могла похвастаться целостной системой управления по компетенциям в государственном секторе, несмотря на то, что первые попытки были сделаны еще в 1980-е гг. Только на рубеже веков системы государственной службы достаточно активно стали внедрять менеджмент компетенций. Постепенно стали появляться не только сами модели компетенций, но и различные законодательные акты, в которых фиксируются принципы работы государственных служащих, заложенные в конкретную компетентностную модель. Речь идет о базовых ценностях государственной службы, направленности ее деятельности и роли служащих в формировании развивающегося общества.

Постепенно стал обозначаться разрыв между традиционным квалификационным подходом к реализации профессиональной деятельности и новым функциональным. Различия касаются таких факторов, как фокус на реальных результатах, а не на образовании и стаже, на поведении, а не на следовании предписаниям, на готовности действовать, а не на знаниях о том, как действовать, на действиях, а не на статусе или задачах. Введение менеджмента компетенций было призвано переместить ак-

¹ ОЭСР — Организация экономического сотрудничества и развития.

цент с исполнительской позиции государственных служащих в направлении развития их самостоятельности и ответственности, что позволит полностью освободиться от традиционного бюрократического подхода и заменить его новыми принципами организационной культуры «с человеческим лицом». Однако сделать это совсем не просто, так как в конкретных организациях сотрудники активно сопротивляются введению моделей компетенций и процедур, основанных на них [13]. Основными сложностями при введении менеджмента компетенций выступают:

- плохое понимание среди сотрудников самой идеи компетенций;
- отсутствие обязательств со стороны руководства в адрес сотрудников в рамках процедур с использованием компетенций;
- отсутствие персонального участия и поддержки со стороны высшего руководства;
- особое отношение профсоюзов к новым технологиям кадрового менеджмента;
- трудности в определении компетенций;
- отсутствие ясности в способах измерения компетенций.

Использование моделей компетенций в системах государственной службы призвано решить одну из важнейших проблем — обостряющуюся конкуренцию между публичным и частным секторами в кадровой сфере. Так как государственная служба имеет неоспоримое преимущество быстрой консолидации усилий в масштабах страны, введение менеджмента компетенций во многих странах создало дополнительное конкурентное преимущество государственной службы, так как в коммерческом секторе в данном направлении до сих пор наблюдается разобщенность и существенное различие подходов. В целом модели компетенций, вводимые в кадровый менеджмент государственной службы, должны решить ряд основных задач:

- фиксация акцента на человеческих ресурсах как основе эффективности;

- смещение акцента в понимании преимуществ коллективной работы перед выполнением индивидуальных задач;
- развитие гибкости и адаптивности для быстрой реакции на изменения потребностей граждан в изменяющихся обстоятельствах;
- возможность качественной оценки сотрудников на всех этапах их деятельности в организации;
- развитие возможностей реализации потенциала всех сотрудников, развитие взаимной поддержки и общей вовлеченности;
- возможность оценки изменений, происходящих в результате обучения, перевода на другую должность, оценки дефицитов в области навыков и организации работы;
- развитие новых видов карьеры;
- поддержание идеи необходимости непрерывного развития.

Как свидетельствует обзор по странам ОЭСР [16], модели компетенций затрагивают разные уровни государственных служащих (таблица). Шесть стран разработали общие модели компетенций, которые охватывают всю гражданскую службу: Австралия, Бельгия, Канада, Южная Корея, Великобритания и США. Канада является единственной страной, в которой разработана единая модель компетенций, применимая для государственных служащих всех уровней, включая высшие государственные должности.

Представленный перечень показывает, что в большинстве стран (кроме Канады) существует представление о необходимости разведения моделей компетенций на два уровня — для государственных гражданских служащих в целом (компетенции гражданских служащих) и для руководителей всех уровней (управленческие компетенции).

Основными направлениями развития, на которые прямо указывают содержательные компоненты моделей (кластеры компетенции, перечень компетенций, поведенческие индикаторы), выступает активная ориентация в контексте — профессиональном, социальном, экономическом — и готовность быстро пере-

Модели компетенций для государственной службы (опыт ведущих стран)

Страна	Модель компетенций	Целевая группа
Австралия	APS Values Framework (Ценностные основания)	Все государственные служащие
	Human Resource Capability Model (Модель человеческого потенциала)	Сотрудники кадровых служб
	Senior Executive Leadership Capability Model (Модель управленческого лидерства)	Руководители среднего и высшего звена
	Integrated Leadership System (Общая модель лидерства)	Все государственные служащие
Австрия	Competency Model (Модель компетенций)	Руководители всех уровней
Бельгия	Federal Competency Model (Федеральная модель компетенций)	Все федеральные гражданские служащие
Великобритания	SCS Competency Framework (Описание компетенций)	Высший корпус государственных служащих
	Professional Skills for Government (Профессиональные навыки государственных служащих)	Все гражданские служащие
Дания	Code of Public Governance Excellence (Кодекс совершенства государственного управления)	Руководители высшего звена
Канада	Key Leadership Competencies (Ключевые лидерские компетенции)	Все государственные служащие
Нидерланды	ABD Competency Model (Модель управленческих компетенций)	Руководители среднего звена
США	General competencies for the federal workforce (Общие компетенции федеральных служащих)	Все гражданские служащие
	Executive Core Qualifications (Ключевые требования к руководителям)	Руководители всех уровней
Южная Корея	Government Standard Competency (Государственный стандарт компетенций)	Все гражданские служащие
	Dictionary Junior Management Competency Model (Руководство по управленческим компетенциям для начинающих менеджеров)	Впервые назначенные руководители
	SCS Competency Model (Модель компетенций для руководителей высшего звена)	Руководители высшего звена

работать представления о задачах и условиях с тем, чтобы быстро найти новые способы действия. Неопределенность,

размытость, взаимосвязь и взаимозависимость окружения, в котором действуют современные государственные



Модель компетенций будущего

служащие, требует нового понимания сущности профессиональной деятельности.

Конечно, страны имеют различающиеся подходы к определению тех компетенций, которые должны быть включены в модель. Наиболее часто встречаются в моделях такие компетенции, как стратегическое мышление, видение, достижение результатов, построение отношений, целеустремленность, адаптивность, общение, принятие решений, обучение, взаимная поддержка и развитие других. Однако в силу национальных культурных и управленческих традиций модели компетенций различаются по своей структуре. Важно понимать, что модели компетенций — это модели желательного поведения, создающие особые маркеры в системе представлений государственных служащих о самих себе, своей работе и своей роли в системе государственной службы. В разных странах совершенно разные аспекты считаются само собой разумеющимися элементами поведения, поэтому модели компетенций создают акценты в тех областях, где фиксируется непонимание требований, неготовность занять определенную позицию, невнимательность и стереотипия, свойственные действиям государственных служащих конкретной страны.

Анализ существующих вариантов менеджмента компетенций в системах государственной службы дает основание для выделения ключевых компетенций [17], зафиксированных в моделях для государственных служащих, выступающих как рефлексия потребностей ближайшего будущего (рисунок).

К ним относятся творческое мышление, гибкость, стратегическое мышление и сотрудничество. Именно эти ориентиры в государственной службе позволят развивать ее как демократический и профессиональный институт, направленный на поддержание социального благополучия.

Отечественная практика, в отличие от зарубежной, на данный момент не может похвастаться разработками в области менеджмента компетенций для государственной гражданской службы, которые бы охватывали несколько ее уровней. В отличие от большинства стран Россия пока не выработала единую концепцию компетенций государственных служащих, несмотря на то, что конкретные модели разрабатываются как на территориальном, так и на ведомственном уровнях. Не рассматривая все возможные причины тому, остановимся на двух отечественных особенностях, наиболее ярко проявляющихся в обсуждении вопросов

менеджмента компетенций, особенно — применительно к государственным служащим.

Первой особенностью выступает стремление всех участников процессов менеджмента компетенций (от теоретиков до разработчиков конкретных моделей) определить специфические направления, в которых необходимо искать желаемые компетенции. Поэтому именно в отечественных исследованиях можно встретить разнообразные классификации компетенций (или компетентностей). В качестве оснований таких классификаций предлагается несколько принципиально разнородных. К первой группе можно отнести формальные основания, позволяющие выделить группы показателей эффективности государственных служащих, в частности такие, как конечный эффект, непосредственный результат и процесс [7]. Данный подход сложно реализовать в виде конкретной модели компетенций, так как он не задает направленность, свойственную компетентностному подходу в целом. Противоположную позицию занимают авторы, настаивающие как раз на том, что в самой модели компетенций и общем подходе к оценке эффективности государственных служащих должна звучать ориентированность на конкретные ценности и цели. Примером может служить классификация, предложенная Ю. В. Ирхиным [6], которая предполагает выделение классов компетенций в таких сферах, как:

- государственное управление, стратегический и инновационный менеджмент;
- управление персоналом, ресурсами, достижением результатов;
- повышение эффективности взаимодействия государства, бизнеса, СМИ и общества;
- открытость органов государственной власти и управления обществу;
- работа в системе «обратной связи» — связь с общественностью, взаимодействие госорганов;
- умение работать в сферах «электронного правительства», «бизнеса» и «гражданского общества»;

- профессионально-этические, ценностные и нравственные компетенции.

Представленная классификация является достаточно типичной для отечественного подхода. Она свидетельствует о готовности определить задачи деятельности государственных служащих, в то время как модели компетенций, создаваемые в других странах, ориентируют государственных служащих на конкретные формы действия по решению этих задач.

Вторая особенность отечественного подхода к моделированию компетенций государственных служащих связана с развитой традицией психологических диагностических исследований. Ярче всего она выражена в исследованиях, проведенных под руководством А. А. Деркача [1]. В них отражена отечественная традиция выделения свойств и качеств, имеющих моральную окраску и отражающих нравственную оценку личности. Следование этой традиции позволяет обнаружить психологические особенности эффективных сотрудников и выделить ключевые факторы эффективности, относящиеся к структуре личности (особенности мотивации, направленности, ценностей, способностей и т. д.). Таким образом, может быть построена модель личностных оснований эффективности, которая все чаще называется акмеологической моделью компетентности государственного служащего. В этом случае в большей степени речь идет не о выделении конкретных компетенций, а о дифференцированном описании сущности профессиональной компетентности как интегрального образования.

Как в рамках этого подхода, так и с иных, но близких методологических позиций выделяются различные виды компетентности, значимые для государственных служащих. Каждый вид компетентности представляет собой отдельный предмет исследования, выбираемый достаточно произвольно. Так появились такие разновидности компетентности государственных служащих, как социокommunikативная [9] и коммуникативная [5], гендерная [8] и информационно-

технологическая [3] и многие другие. Движение в заданном направлении имеет существенное ограничение, так как позволяет констатировать детализацию индивидуальных особенностей государственных служащих вообще и эффективных — в частности, но не позволяет создать ориентиры для конкретизации целеполагания и определения способов эффективной деятельности в конкретных обстоятельствах для всех сотрудников учреждений, принадлежащих разным ведомствам.

В целом отечественные исследователи склоняются к выделению трех зон применения дополнительных усилий государственных служащих: в области самоуправления, в области взаимодействия и в профессиональном поле [4]. Опыт же других стран свидетельствует о том, что для государственных служащих как раз важно в моделях компетенций интегрировать эти три области в виде перечня поведенческих индикаторов, которые не зависят от конкретной ситуации профессиональной деятельности. Фактически отечественная практика свидетельствует о том, что до сих пор не выбран ключевой принцип формирования модели компетенций государственных служащих. Для этого необходимо ответить на вопрос, который задал Кристоф Демке [11], проводивший в 2005 г. исследование в рамках Евросоюза под эгидой Европейского института государственного управления: действительно ли государственные служащие отличаются от других людей только потому, что они — государственные служащие? Это исследование показало, что во всех странах существует много сходных мифов и стереотипных представлений относительно государственных служащих, которые необходимо развенчивать с помощью формирования новых установок, прежде всего — у самих государственных гражданских служащих.

Если мы стремимся к тому, чтобы государственная служба была как можно более интегрированной с иными социальными институтами, модели компетенций государственных служащих

должны быть компактными, целенаправленными и гибкими. Мировая практика показывает, что модели компетенций государственных служащих направлены на сближение представлений о сущности профессионализма в разных сферах, что проявляется, в частности, в несущественном отличии моделей компетенций в государственной службе от моделей компетенций менеджеров коммерческого сектора. Отдельные компетенции, специфичные для государственной службы, призваны лишь привлечь дополнительное внимание к тем сторонам деятельности государственного служащего, которые касаются поддержания положительного имиджа государственной службы в глазах общества. При этом каждая страна ищет и находит небольшое число (1–3) специфических отличия в деятельности государственных служащих относительно профессионалов иных сфер, чтобы через эти отличия развить механизмы идентификации государственного служащего с областью своей деятельности. Это важно, так как идентификация в целом поддерживается за счет механизмов организационной культуры, которая может складываться стихийно [10], что в системе государственной службы неприемлемо и зачастую опасно с точки зрения блокирования механизмов управления эффективностью.

Так, например, в Канаде в модели компетенций выделена одна компетенция, которая без изменений проходит через модели для чиновников всех уровней — от рядового специалиста до высшего должностного лица. Это обязательство — общаться только на том языке (английском или французском), на котором говорит собеседник, вне зависимости от его статуса и ситуации взаимодействия. Двуязычие выступает как идентификационный признак страны и, соответственно, государственных служащих, что и подчеркивается моделью компетенций. В Йемене же, наоборот, модель компетенций государственного служащего включает в себя свободное владение английским языком, что под-

черкивает стремление этой страны развивать свои международные позиции. В Великобритании с 2012 г. в модель компетенций на всех уровнях должностей вошла компетенция «финансовый менеджмент», что является сигналом о необходимости ориентации в финансовых ресурсах, их структуре и формах расходования вне зависимости от уровня должности. В США в 2006 г. произведен очередной пересмотр модели, созданной в 1996–1998-х гг., и были по-новому определены кластеры компетенций, среди которых появился кластер «базовые компетенции», расцениваемые как критичные для государственных служащих. К нему относятся: навыки межличностного общения, устная и письменная коммуникация, непрерывное обучение, неза-

висимость/честность и нацеленность на работу в системе государственной службы. Все эти примеры свидетельствуют о том, какие именно цели и ценности определяют деятельность государственного служащего, навыки какой направленности от него требуются в первую очередь.

Анализ мировой практики использования компетентностного подхода в системе государственной гражданской службы показывает, что модели компетенций действительно направлены на ориентацию государственных служащих в самых значимых направлениях приложения сил, и этих направлений не может быть очень много. Желательно, чтобы эти направления были оформлены в терминологии действий, а не свойств и качеств, так они скорее выполняют свою миссию.

Литература

1. *Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих* / Под общ. ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2009.
2. *Барциц И. Н.* Международные методики оценки эффективности государственного управления // *Управленческое консультирование*. 2009. № 4. С. 10–26.
3. *Беспалов П. В.* Акмеологическая концепция формирования информационно-технологической компетентности государственных служащих. М.: Изд-во РАГС, 2002.
4. *Жукевич Г. В., Соколова Е. Ю.* Профессиональные компетенции в сфере государственного управления: [Электронный ресурс]. URL: http://www.labourmarket.ru/conf8/reports/zhukevich_sokolova.doc (дата обращения: 11.04.2013).
5. *Запорожец Е. А.* Коммуникативная компетенция государственных служащих: структура, содержание, условия формирования // *Вопросы управления*. 2009. № 3 (8).
6. *Ирхин Ю. В.* Современные системные управленческие компетенции и мотивации государственных служащих как фактор модернизации госслужбы // *Сборник трудов XII Международной научной конференции «Модернизация России: ключевые проблемы и решения»*. М.: Ин-т науч. информации по общественным наукам Российской академии наук, 2011.
7. *Клиш Н. Н.* Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих: [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/data/320/668/1234/20060405_klish.doc (дата обращения: 11.04.2013).
8. *Клёцина И. С.* Развитие гендерной компетентности государственных и муниципальных служащих в процессе гендерного образования // *Женщина в российском обществе: Российский научный журнал*. 2007. № 3 (44). С. 60–65.
9. *Мухамедова Л. И.* Социокоммуникативная компетентность государственного служащего: лекция. М.: Изд-во РАГС, 2009.
10. *Романов В. Л.* Организационная культура государственной службы // *Управленческое консультирование*. 2009. № 2. С. 5–24.
11. *Demmke Ch.* Are civil servants different because they are civil servants? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dgaep.gov.pt/media/0601010000/lux/civilservantsdifferent.pdf> (дата обращения: 11.04.2013).
12. *Education to employment* / Официальный сайт компании McKinsey: [Электронный ресурс]. URL: http://www.mckinsey.com/client_service/public_sector/mckinsey_center_for_government/education_to_employment (дата обращения: 11.04.2013).
13. *Farnham D. & Horton S.* The Competency Movement // Horton S., Hondeghe A. & Farnham D. *Competency Management in the Public Sector: European Variations on a Theme*. Amsterdam: IOS Press, 2002.
14. *Ketelaar A., Manning N. & Turkisch E.* Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences // *Working Papers on Public Governance*. 2007. N 5.

15. Lawler E. E. From Job-Based to Competency-Based Organizations // Journal of Organizational Behavior. 1994. N 15 (1).
16. OECD Reviews of Human Resource Management in Government. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2009.
17. Op de Beeck S. & Hondeghem A. Managing Competencies in Government: State of the Art Practices and Issues at Stake for the Future. OECD: Public Governance and Territorial Development Directorate, 2009.
18. Vulpen van E., Moesker F. Competency Management in the Public Sector: European Variations on a Theme // Horton S., Hondeghem A. & Farnham D. Competency Management in the Public Sector. Amsterdam: IOS Press, 2002.

References

1. Acmeology assessment of professional competence of state servants / Underedition of A.A. Derkach. M.: RAPA publishing house, 2009.
2. Bartsits I. N. International techniques of assessment of efficiency of public administration // Administrative consultation. 2009. N. 4. P. 10–26.
3. Bespalov P. V. Acmeology concept of formation of information and technological competence of civil servants. M.: Publishing house of RAPA, 2002.
4. Zhukevich G. V., Sokolova E. Yu. Professional competences in the sphere of public administration: [Electronic resource]. URL: http://www.labourmarket.ru/conf8/reports/zhukevich_sokolova.doc (date of the address 11.04.2013).
5. Zaporozhets E. A. Communicative competence of civil servants: structure, contents, formation conditions // Management Questions. 2009. N 3 (8).
6. Irkhin Yu. V. Modern system administrative competences and motivations of civil servants as factor of civil service modernization // Collection of works XII of the International scientific conference «Modernization of Russia: key problems and decisions». M.: Institute of scientific information on social sciences of the Russian Academy of Sciences, 2011.
7. Klishch N. N. Indicators of efficiency and productivity of professional office activity of the state civil servants: [Electronic resource]. URL: http://www.hse.ru/data/320/668/1234/20060405_klish.doc (date of the address 11.04.2013).
8. Klyotsina I. S. Development of gender competence of the civil and municipal servants in the course of gender education // The Woman in the Russian society: Russian scientific magazine. 2007. No. 3 (44). P. 60–65.
9. Mukhamedova L. I. Social and communicative competence of the civil servant: lecture. M.: Publishing house of RAPA, 2009.
10. Romanov V. L. Organizational Culture of Public Administration // Administrative consultation. 2009. N. 2. P. 5–24.
11. Demmke Ch. Are civil servants different because they are civil servants? [Electronic resource]. URL: <http://www.dgaep.gov.pt/media/0601010000/lux/civilservantsdifferent.pdf> (дата обращения 11.04.2013).
12. Education to employment / Официальный сайт компании McKinsey [Electronic resource]. URL: http://www.mckinsey.com/client_service/public_sector/mckinsey_center_for_government/education_to_employment (дата обращения 11.04.2013).
13. Farnham D. & Horton S. The Competency Movement // Horton S., Hondeghem A. & Farnham D. Competency Management in the Public Sector: European Variations on a Theme. Amsterdam: IOS Press, 2002.
14. Ketelaar A., Manning N. & Turkisch E. Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences // Working Papers on Public Governance. 2007. N 5.
15. Lawler E. E. From Job-Based to Competency-Based Organizations // Journal of Organizational Behavior. 1994. N 15 (1).
16. OECD Reviews of Human Resource Management in Government. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2009.
17. Op de Beeck S. & Hondeghem A. Managing Competencies in Government: State of the Art Practices and Issues at Stake for the Future. OECD: Public Governance and Territorial Development Directorate, 2009.
18. Vulpen van E., Moesker F. Competency Management in the Public Sector: European Variations on a Theme // Horton S., Hondeghem A. & Farnham D. Competency Management in the Public Sector. Amsterdam: IOS Press, 2002.

В. П. Кириленко
В. В. Фирсов

V. P. Kirilenko
V. V. Firsov

Международно-правовое противодействие коррупции на современном этапе

International Legal Action Against Corruption at the Modern Stage

Кириленко Виктор Петрович

Северо-Западный институт управления —
филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Заведующий кафедрой международного
и гуманитарного права
Доктор юридических наук, профессор, заслуженный
юрист Российской Федерации
intlsaw@szags.ru

Фирсов Виталий Викторович

Северо-Западный институт управления —
филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Доцент кафедры гуманитарного и международного
права
Кандидат юридических наук, доцент
intlsaw@szags.ru

Kirilenko Viktor Petrovich

North-West Institute of Management — branch
of the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Head of the Chair of International and Humanitarian
Law
Doctor of Science (Jurisprudence), Professor
Honored Lawyer of Russia
intlsaw@szags.ru

Firsov Vitaly Viktorovich

North-West Institute of Management — branch
of the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Associate Professor of the Chair of International and
Humanitarian Law
PhD in Jurisprudence, Associate Professor
intlsaw@szags.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

коррупция, национальная безопасность, международно-правовые средства по борьбе с
коррупцией, саммит «G-20» 2012 г., профилактика коррупции

KEY WORDS

corruption, national security, international legal anti-corruption instruments, summit G-20 2012,
prevention of corruption

РЕФЕРАТ

Статья посвящена проблемам международно-правового сотрудничества государств по
противодействию коррупции, угрожающей международной и национальной безопасности,
демократии и соблюдению прав человека. В статье раскрываются антикоррупционные меры
по профилактике подкупа государственных и муниципальных служащих.

ABSTRACT

The article is devoted to problems of international cooperation in prevention of corruption,
which threatens to international and national security, democracy, and compliance to human
rights. The article reveals a set of preventive anticorruption measures against bribery of
municipal and federal employees.

Проблема международно-правового про-
тиводействия коррупции требует особо-
го внимания со стороны всего мирового
сообщества и является одним из важных
направлений политики каждого государ-
ства, уважающего права и свободы граж-
дан и защищающего эти права право-
выми средствами.

Общеизвестно, что коррупция — это
чрезвычайно опасное явление, угрожаю-
щее верховенству закона, демократии и
правам человека в любом государстве.

Коррупция не только угрожает между-
народной и национальной безопасности,
но и порождает негативные последствия
для государства в виде социального не-

равенства граждан, вызывает недоверие населения к государственной власти и ее институтам, прежде всего из-за высокого уровня коррупции в государственных органах различных стран [1–8; 11; 13].

По справедливому замечанию Президента Российской Федерации В. В. Путина, выступавшего 5 марта 2013 г. на коллегии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, безопасность людей, защита их прав, подавление криминальных угроз для экономики, очищение власти от коррупции — это важнейшие условия развития нашей страны. Главное сейчас — борьба с коррупцией, ведь она подрывает государственные основы России. «У нас по сути переходная экономика, политическая система еще в состоянии становления». И нет ничего необычного, что в этих условиях «появляется очень много лазеек для коррупции и использования в неблагоприятных целях служебного положения», причем людьми, находящимися на самом разном уровне государственной лестницы, считает В. В. Путин. «От того, насколько эффективно все мы ведем работу по этим направлениям, в значительной степени зависит доверие граждан к государственным структурам вообще, что проецируется на стабильность государства, его эффективность»¹.

Ни одно государство мира не застраховано от ущерба, который наносит коррупция. По данным международной неправительственной организации Transparency International (TI) за декабрь 2012 г.² [10], исследовавшей уровень коррупции по всему миру и распределившей все государства по степени распространенности коррупции среди чиновников и политиков, к наименее коррумпированным странам отнесены Новая Зеландия, Дания и Финляндия. Они разделили между собой первые три места. Япония и Германия занимают 14-е место, США — 24-е, Из-

раиль — 36-е, Грузия — 51-е. Россия заняла 133-е место (в 2011 г. — 143-е, в 2010 г. — 154-е). В рейтинге коррупции в 2012 г. Россия поровнялась с Казахстаном, Гондурасом, Ираном, Гайаной и Коморскими островами. А хуже всего обстоят дела с коррупцией в Сомали, Афганистане и Северной Корее, которые занимают конец списка (174-е место).

Результаты улучшения рейтинга России в борьбе с коррупцией только за последний год (133-е место в 2012 г. против 143-го места в 2011 г.) свидетельствуют о начале крупномасштабных действий всех органов власти в России по борьбе с коррупцией, являются отражением тех действий, которые были совершены властью в последние годы. Это, в частности, внедрение контроля за доходами и расходами чиновников, внедрение конкурентных методов на распространение госзаказа и др.

Необходимо также отметить, что в настоящее время продолжает оставаться в мире крайне высоким и уровень коррупции в международном военно-промышленном секторе, где, по подсчетам экспертов, коррупция ежегодно обходится миру в 20 млрд долл.

Из исследованных экспертами Центра антикоррупционных исследований Transparency International 82 стран мира самый низкий уровень коррупции в военно-промышленном секторе был отмечен только в Германии и Австралии. Россия, согласно экспертным оценкам, отнесена к группе стран с высоким коррупционным риском. Наша страна разделила место с Руандой, Танзанией и Пакистаном. В эту группу вошли также Китай, Эфиопия, Грузия, Гана, Иордания, Казахстан, Турция, Белоруссия и Республика Бангладеш. В девяти странах, среди которых Египет, Сирия, Конго, Ливия, Йемен, Ангола и Камерун, полностью отсутствуют механизмы контроля военных расходов³.

Между тем снизить коррупцию вообще и в особенности в военно-промышленном секторе, где уровень коррупции

¹ См. официальный сайт Президента Российской Федерации.

² См. интернет-сайт Центра антикоррупционных исследований и инициатив Transparency International (<http://www.transparency.org.ru/>).

³ См. официальный сайт Президента Российской Федерации.

чрезвычайно высок, можно только сделав его прозрачным и более открытым для общественного контроля, прежде всего парламентского. Крайне необходимо максимально расширить участие институтов гражданского общества в борьбе с коррупцией на всех уровнях.

Особенно актуальным этот вопрос стоит в России, где за последнее время прогремело несколько коррупционных скандалов, связанных с многомиллиардными хищениями в Министерстве обороны в структуре ОАО «Оборонсервис». А ведь Россия является одним из крупнейших экспортеров вооружений мира. По объемам военного экспорта наша страна уступает лишь США. В 2012 г. объем российского военного экспорта превысил 14 млрд долл., что является рекордным уровнем в мире. Российские вооружения и военная техника поставляются в 88 стран мира, из которых 57 являются регулярными покупателями. Чтобы понизить коррупционную составляющую в военно-промышленном комплексе России, необходимы дополнительные меры для резкой активизации деятельности всех правоохранительных органов в этом направлении, чтобы исключить возможность проникновения организованной преступности и тем самым снизить там уровень коррупции.

Проблема борьбы с коррупцией в военно-промышленном комплексе в настоящее время приобрела особую важность не только для России, где власть взялась серьезно бороться с коррупцией и всесторонне контролировать расходы на «оборонку», но и для всех стран мира.

Противодействие коррупции носит международный характер. Об этом свидетельствуют принятые международно-правовые акты, в том числе:

- 1) Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности от 15 ноября 2000 г., участники — 175 государств, в том числе Россия, ратифицирована Россией в 2004 г.;
- 2) Конвенция ООН против коррупции от 31 октября 2003 г. (далее — Конвенция ООН против коррупции), участники — 165 государств, в том числе

Россия, ратифицирована Россией в 2006 г., за исключением ст. 20 Конвенции;

- 3) Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 г. ETS № 173, участники — 53 государства, в том числе Россия, ратифицирована Россией в 2006 г.

Ст. 10 Конвенции ООН против транснациональной организованной преступности предусматривает установление государствами — участниками Конвенции уголовной и иной ответственности юридических лиц за деяния, в том числе коррупционные, признаваемые преступными в соответствии с Конвенцией. В отличие от некоторых государств (Финляндии, Дании, Бельгии, Литвы, Молдовы и др.) Уголовный кодекс Российской Федерации 1996 г. не предусматривает уголовной ответственности юридических лиц. Однако нашим законодательством предусмотрены иные виды ответственности юридических лиц, в частности административная ответственность юридических лиц предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях 2001 г. (ст. 19.28 КоАП РФ).

Конвенция ООН «Об уголовной ответственности за коррупцию» содержит специальную статью, посвященную санкциям и мерам за коррупционные преступления (ст. 19). Установлена обязанность государств — участников Конвенции с учетом тяжести уголовных правонарушений предусматривать в отношении этих уголовных правонарушений эффективные, соразмерные и сдерживающие санкции и меры, включая, если правонарушения совершены физическими лицами, наказания, предусматривающие лишение свободы, которые могут повлечь за собой выдачу. В Конвенции также указано, что каждая сторона принимает такие законодательные и иные меры, которые могут потребоваться для того, чтобы наделить себя правом конфисковывать или иным образом изымать орудия совершения и доходы от уголовных правонарушений, признанных в качестве таковых в соот-

ветствии с настоящей Конвенцией, или имущество, стоимость которого эквивалентна таким доходам.

Таким образом, государства — участники Конвенции обязаны:

- во-первых, в национальном законодательстве предусматривать эффективные, соразмерные и сдерживающие санкции и меры;
- во-вторых, эти меры должны включать и наказание в виде лишения свободы;
- в-третьих, в случае совершения коррупционного преступления необходимо в полной мере использовать такую меру, как конфискация орудий преступления и полученных в результате его совершения доходов.

В итоговой декларации лидеров «Группы двадцати», на саммите «G-20», проходившем в мексиканском городе Лос-Кабосе 18–19 июня 2012 г., была вновь подтверждена приверженность участников саммита ратификации и осуществлению в полном объеме Конвенции ООН против коррупции, а также расширению добровольного сотрудничества в ее борьбе с коррупцией. Были одобрены принципы Антикоррупционной рабочей группы «Группы двадцати», запрещающие коррумпированным чиновникам и тем, кто вовлекает их в коррупцию, въезжать в страны «Группы двадцати». Кроме того, в целях предупреждения, выявления и надлежащего разрешения конфликтов интересов были одобрены и принципы Антикоррупционной рабочей группы, регулирующие функционирование систем раскрытия финансовой информации и информации об активах соответствующих чиновников.

Лидеры «Группы двадцати» обязались применять на практике законодательство в области борьбы с коррупцией и преследовать по закону не только лиц, принимающих взятки и подстрекающих к этому, но и тех, кто взятки предлагает, в соответствии с законодательством стран «Группы двадцати». В целях облегчения международного сотрудничества между странами как входящими, так и не входящими в состав «Группы двадцати» в сфере расследования дел,

связанных с коррупцией, и преследования виновных «лидеры двадцатки» обязались опубликовать руководящие указания по оказанию взаимной правовой помощи, разработанные странами «Группы двадцати», а также информацию о процедурах отслеживания активов в странах «Группы двадцати». Было вновь подтверждено взятое странами «Группы двадцати» обязательство не предоставлять убежище доходам, полученным в результате коррупции, а также содействовать возвращению и реституции похищенных активов^{1, 2}.

Важное значение для межгосударственного сотрудничества по борьбе с коррупцией имеет и международная организация — Группа государств против коррупции (ГРЕКО) (Group of States Against Corruption, GRECO), созданная Советом Европы в 1999 г.³ В настоящее время в нее входят 48 государств (47 государств Европы и Соединенные Штаты Америки). Россия ратифицировала конвенцию о присоединении к ГРЕКО в 2007 г., однако в отличие от ряда государств (Франции, Финляндии, Великобритании, Дании и др.) не воспользовалась правом оговорки, что создало определенные сложности для России в выполнении рекомендаций ГРЕКО. В 2009 г., по решению Президента Российской Федерации, взаимодействие с ГРЕКО было возложено на Генеральную прокуратуру Российской Федерации^{4, 5}.

¹ См. официальные документы Саммита G-20, Лос-Кабос, 2012 г.

² См. интернет-сайт Центра антикоррупционных исследований и инициатив Transparency International (<http://www.transparency.org.ru/>).

³ Приказ Генерального прокурора Российской Федерации № 282 от 26 августа 2009 г. «Об организации работы по реализации рекомендаций Группы государств против коррупции».

⁴ Приказ Генерального прокурора Российской Федерации № 209 от 15 мая 2010 г. «Об усилении прокурорского надзора в свете реализации национальной стратегии противодействия коррупции».

⁵ См. официальный сайт Президента Российской Федерации.

Главная особенность этой международной организации (ГРЕКО) состоит в организации содействия странам Европы в деле борьбы с коррупцией. Эта организация устанавливает антикоррупционные стандарты к деятельности государства и контролирует соответствие национальных антикоррупционных мер этим стандартам [9]. Из 26 международных рекомендаций по борьбе с коррупцией Россия выполнила только треть. И хотя многие из 26 рекомендаций в той или иной степени нашли свое отражение в антикоррупционном законодательстве, принятом за последнее время в России, но, по мнению экспертов группы стран против коррупции «Греко», неудовлетворительно была оценена работа по выполнению пяти пунктов, по вопросам введения уголовной ответственности юридических лиц, ликвидации возможности, при котором за одно и то же коррупционное преступление можно получить наказание как по уголовному, так и по административному кодексам, а также создание административного суда для обжалования действий чиновников, расширения перечня коррупционных статей, по которым может быть применена конфискация имущества. И хотя не со всеми этими рекомендациями можно согласиться [Там же], на наш взгляд, введение уголовной ответственности юридических лиц в России (как это предусмотрено в уголовном законодательстве Финляндии, Дании, Бельгии, Португалии и др.) крайне необходимо. Об этом свидетельствует и практика правоохранительных органов, где при расследовании уголовных дел о коррупции все чаще выявляется причастность высших должностных лиц различных фирм, корпораций или «финансовых пирамид» в целом к коррупционным преступлениям. Для установления уголовной ответственности юридических лиц за коррупционные преступления, конечно, нуждается в соответствующем изменении и действующее законодательство Российской Федерации.

Необходимо также и введение конфискации имущества в отношении всех лиц, совершающих любые коррупционные

преступления, и установление принципа, в соответствии с которым на виновное в коррупционном преступлении лицо возлагается бремя доказывания законности происхождения его имущества.

Представляется крайне важным и введение в уголовное законодательство Российской Федерации понятия конфискации «in rem», в соответствии с которым по решению суда у осужденного лица изымается все имущество, если оно явно не соответствует законным источникам дохода этого лица и имеются обоснованные подозрения, что оно нажито за счет коррупции. Тем более что этот правовой институт «возложения обязанности на обвиняемого в преступлении доказывания законности происхождения имущества и доходов» впервые на международном уровне был принят в 1988 г., в Конвенции ООН о борьбе против незаконного оборота наркотических средств и психотропных веществ 1988 г. (Конвенция была ратифицирована Россией в 1990 г.).

Необходимо отметить, что борьба с коррупцией на межгосударственном уровне затруднена целым рядом факторов объективного и субъективного характера.

Так, к объективным можно отнести крайне высокую латентность распространённой коррупции, необходимость высокого уровня подготовки работников правоохранительных органов, способных выявлять и расследовать дела подобной категории, и др. К субъективным — терпимое отношение (в целом) общественного мнения, особенно в России, к данному явлению. Россия, как известно, высоким уровнем законопослушания чиновников никогда не отличалась. И эти исторические традиции очень сильны.

Международно-правовые средства борьбы с коррупцией являются одной из основных составляющих системы экономической безопасности государства.

На современном этапе развития страны масштабы коррупции таковы, что она представляет реальную угрозу не только правам человека, но и всей государственности, эффективному международному

сотрудничеству. Темпы распространения коррупции в России превратили ее в один из наиболее опасных факторов дестабилизации социально-политической ситуации в стране. Коррупция приобрела системный характер и оказывает разрушительное воздействие на функционирование государственных институтов [3].

Раскрывая современные международно-правовые средства противодействия коррупции, необходимо отметить, что позитивным шагом российского законодателя, направленным на борьбу с коррупцией, является принятие Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Были приняты и такие важные нормативные акты, направленные на эффективную борьбу с коррупцией, как Указы Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 г. № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 годы» и от 13 марта 2012 г. № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012–2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»¹ [Там же].

Однако в целом, несмотря на принятые меры, каких-либо кардинальных результатов по борьбе с коррупцией на данном направлении пока не достигнуто.

Многие антикоррупционные меры, предусмотренные различными нормативными актами, в полной мере не реализованы, а выполненные мероприятия практического эффекта к настоящему времени не дали. Предпринимаемые правоохранительными органами усилия по борьбе с коррупцией не способны в полной мере устранить главные причины коррупции, так как основные факторы, порождающие коррупцию, находятся в области функционирования государственного и хозяйственно-экономического механизмов, а также в социальной и культурной сферах.

Коррупция, являясь неизбежным следствием избыточного администрирования со стороны государства, по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных институтов, препятствует проведению социальных преобразований и повышению эффективности национальной экономики. Ведь наиболее пораженными коррупцией являются структуры власти и управления, связанные с рассмотрением и решением вопросов финансирования, кредитования, осуществления банковских операций, приватизации, лицензирования и квотирования, импорта и экспорта, распределения фондов, создания и регистрации малых предприятий, по вопросам земельной реформы. Сама же государственная коррупция существует постольку, поскольку существует возможность чиновника распоряжаться не принадлежащими ему ресурсами путем принятия или непринятия тех или иных решений. Государственный служащий обязан принимать решения, исходя из целей, установленных правом (Конституцией Российской Федерации, законами и другими нормативными актами), и общественно одобряемых моральных норм.

Коррупция начинается тогда, когда эти цели подменяются корыстными интересами должностного лица, воплощенными в конкретных действиях.

Профилактика подкупа государственных и муниципальных служащих — одно из наиболее сложных направлений предупреждения коррупции, — на наш взгляд, должна проходить по следующим направлениям.

1. Формирование общественного мнения и подготовка единой концепции о критериях честности в сфере государственной службы, которые могут стать основой общенациональной борьбы с коррупцией.
2. Эффективной превентивной мерой против коррупции и злоупотреблений является детальная регламентация в нормативных документах служебной деятельности чиновника. Перечень запрещенных вариантов поведения государственных и муниципальных слу-

¹ См. официальный сайт Президента Российской Федерации.

- жащих должен быть известен каждому гражданину.
3. Реализация на деле, а не на словах принципа равенства граждан перед законом. Актуальными остаются такие способы борьбы с коррупцией, как тщательный подбор кадров, конкурсные испытания при выдвижении на руководящую должность, участие коллектива в этом процессе. Эти мероприятия играют значительную роль в процессе борьбы с коррупцией.
 4. Программа правовых средств по противодействию коррупции должна также содержать перечень гарантий, повышающих престиж государственной службы и ее надежность в глазах общества. Одновременно с увеличением денежного содержания и введением крепкой системы социальных гарантий необходимо избавляться от устаревшей системы ведомственных льгот, связанных с бытом чиновников.
 5. Усиление роли законов в действиях чиновников неизбежно способствует ограничению коррупции. Для этого крайне необходимо принятие самых неотложных мер по:
 - установлению жесткого порядка взаимодействия чиновников и граждан, при котором гражданам известны в полном объеме права и обязанности чиновников;
 - ужесточению контроля над всеми государственными служащими.
 6. Повышение престижа государственной службы, где крайне позитивную роль должны сказать средства массовой информации.
 7. Пути снижения уровня коррупции до состояния подконтрольности государству и обществу следует видеть в:
 - упорядочении экономической деятельности и отношений собственности;
 - резком ограничении сферы запретительства и чиновничьего усмотрения в экономике и других областях повседневной жизни;
 - создании соответствующих правовых и организационно-управленческих механизмов, эффективно работающей судебной системы, способной реально защищать права и интересы граждан;
 - обеспечении неотвратимости ответственности за коррупционные правонарушения.

Литература

1. *Антикоррупционные документы и инструменты: международный и национальный опыт борьбы с коррупцией.* М., 2004. 331 с.
2. *Дамаскин О. В.* Коррупция: состояние, причины, противодействие. М.: ИД «Триумфальная арка», 2009. 304 с.
3. *Кириленко В. П., Дронов Р. В.* Коррупция и государство. «Черная дыра» экономики России. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2012. 480 с.
4. *Кириленко В. П., Дронов Р. В.* Коррупция и ее связь с теневой экономикой // *Управленческое консультирование.* 2012. № 3. С. 28–36.
5. *Кирпичников А. И.* Российская коррупция. СПб.: Юридический центр «Пресс», 2004. 439 с.
6. *Константинов А.* Коррупцированная Россия. М.: ОЛМА Медиа Групп; ОЛМА-ПРЕСС, 2006. 640 с.
7. *Максимов С. В.* Коррупция. Закон. Ответственность. М.: ЗАО «ЮрИнфоР», 2008. 255 с.
8. *Многолика коррупция: Выявление уязвимых мест на уровне секторов экономики и государственного управления* / Под ред. Э. Кампоса, С. Прадхана / Пер. с англ. М.: Альпина Паблишерз, 2010. 551 с.
9. *Нарышкин С. Е., Хабриева Т. Я.* Механизм оценки антикоррупционных стандартов Греко (сравнительно-правовое исследование) // *Журнал российского права.* М., 2011. № 9. С. 5–12.
10. *Панфилова Е.* Аналитический обзор Центра антикоррупционных исследований и инициатив «Трансперенси Интернешнл — Россия» за 2012 г.
11. *Попов В. И.* Противодействие организованной преступности, коррупции и терроризму в России и за рубежом. 2-е изд-е. М.: Изд-во СГУ, 2008. 584 с.
12. *Проява С. М.* Экономизация коррупции. Механизм противодействия. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2008. 159 с.

13. Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы / Пер. с англ. О. А. Алякринского. М.: Логос, 2003. 356 с.

References

1. *Anti-corruption documents and tools: international and national experience of corruption counteraction*. М., 2004. 331 p.
2. *Damaskin O. V. Corruption: condition, reasons, counteraction*. М.: A triumphal arch, 2009. 304 p.
3. *Kirilenko V. P., Dronov R. V. Corruption and state. «Black hole» of economy of Russia*. SPb.: Publishing house of Polytechnic University, 2012. 451 p.
4. *Kirilenko V. P., Dronov R. V. Corruption and its correlation to shadow economy // Administrative consultation*. 2012. N 3. P. 28–36.
5. *Kirpichnikov A. I. Russian corruption*. SPb.: Legal Center Press publishing house, 2004. 439 p.
6. *Konstantinov A. The corrupted Russia*. М.: OLMA Media Group; OLMA-PRESS, 2006. 640 p.
7. *Maksimov S. V. Corruption. Law. Responsibility*. М.: JSC Yurinfor, 2008. 255 p.
8. *Many-sided corruption: Identification of weak spots at the level of sectors of economy and public administration / Under the editorship of E. Campos, S. Pradhan / Translation from English*. М.: Alpina Publishers, 2010. 551 p.
9. *Naryshkin S. E., Habriyeva T. Ya. The mechanism of an assessment of anticorruption standards of Greco (comparative and legal research) // The Journal of the Russian Law*. М., 2011. N 9. P. 5–12.
10. *Panfilova E. Analytical review of the Center of anti-corruption researches and initiatives / Transparency International — Russia for 2012*.
11. *Popov V. I. Counteraction organized crime, corruption and to terrorism in Russia and abroad*. 2nd edition. М.: SGU publishing house, 2008. 584 p.
12. *Proyava S. M. Economization of corruption. Counteraction mechanism: monograph*. М.: YuNITI-DANA; Legislation and Law, 2008. 159 c.
13. *Rose-Ackerman S. Corruption and government. The reasons, consequences, reforms / Translation from English O. A. Alyakrinsky*. М.: Logos, 2003. 356 p.

В. А. Овчинников**V. A. Ovchinnikov**

Влияние дробления принципа суверенитета на основополагающие принципы отраслей права

The Influence of Divide into Parts Sovereignty Principle on General Principles of Law Branches

Овчинников Валентин Алексеевич

Северо-Западный институт управления — филиал
РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Профессор кафедры конституционного права
Кандидат юридических наук, кандидат технических
наук, доцент
intlaw@szags.ru

Ovchinnikov Valentin Alekseevich

North-West Institute of Management — branch
of the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Professor of Chair of a Constitutional Law
PhD in jurisprudence, PhD in Technical Sciences,
Associate professor
intlaw@szags.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

депутатская неприкосновенность, принципы гражданского права, иммунитет лиц, замещающих государственные должности, исполнительная и законодательная власть, муниципально-правовые отношения

KEY WORDS

depute inviolability, principles of civil law, immunity persons, who replace state posts, executive and law power, municipal law relations

РЕФЕРАТ

Статья посвящена проблеме реализации принципа конституционного права — равенства граждан перед законом.

Автор исследует причины, мешающие каждодневному исполнению гражданами законов, действующих на территории России, подчеркивает необходимость соблюдения принципов гражданского права и других отраслей права, обосновывает необходимость принятия новой Конституции Российской Федерации.

ABSTRACT

The article is devoted to problem of realization the principle of constitutional law — equality all citizens front law.

The author examines causes, which prevents to carry out by citizens necessity to observe principles of civil low and another law branches, grounds urgency to decide new constitution in Russia.

Основатель теории суверенитета Ж. Боден считал, что власть суверена едина, неделима и не должна дробиться.

Во времена Бодена сувереном был король, сегодня в России сувереном является народ, который на определенное время передает властные полномочия избираемым им лицам.

С участием российского народа избранные лица формируют органы госу-

дарственной власти, которые в Российской Федерации представлены Президентом России, Федеральным собранием, Правительством Российской Федерации и судами Российской Федерации. Перечень властных полномочий должен так делиться между органами государственной власти, чтобы ни одно властное полномочие не повторялось бы другим органом. В действительности в России

властные повторы конституционно и законодательно закреплены. Так, статья 90 Конституции дает право Президенту Российской Федерации издавать указы правоустанавливающего и правоприменительного характера.

Правоустановление — это порождение норм права, по сути — норм закона, а законы в России на федеральном уровне издает только Федеральное Собрание. Значит, Президент России, так же как и Федеральное Собрание, Конституцией наделен тем же властным полномочием — изданием законов. Налицо дублирование, деление и дробление суверенитета.

Дублируются и другие властные полномочия, например, назначение должностных лиц как президентом, так и Федеральным Собранием России, функции Правительства дублирует администрация Президента и т. д. Эмиссию денег в России вообще осуществляет не орган государственной власти, а Центральный банк России. Это важнейшее властное полномочие, например, в США, в соответствии с Конституцией (подпункт 5, раздел 8, статья 1) осуществляет Конгресс США. В России же на основании подпункта «ж» статьи 71 в ведении Российской Федерации находится денежная эмиссия, которую в соответствии с частью 1 статьи 75 осуществляет Центральный банк Российской Федерации, не являющийся органом государственной власти России.

В условиях конституционного хаоса Федеральное Собрание усиливает институты своей неприкосновенности. Неравное отношение элитной части граждан по сравнению с основной массой россиян к ответственности порождает нарушение принципов отраслей права.

Сегодня в Российской Федерации почти невозможно обеспечить выполнение принципов уголовного закона. Ни для кого не секрет, что не выполняются принципы равенства граждан перед законом: по Конституции освобожден от ответственности Президент РФ, установлен достаточно сложный порядок привлечения к юридической ответственности депутатов

Государственной Думы и членов Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, депутатов законодательных органов субъектов Российской Федерации. Если учесть, что у лиц, обладающих иммунитетом, есть родственники и друзья, то число неприкасаемых в России достигает нескольких сот тысяч человек¹. Значит, можно утверждать, что уголовный закон существует не для них. В таком случае следует изменить ст. 4 Уголовного кодекса РФ, которая сегодня звучит так: «Лица, совершившие преступления, равны перед законом и подлежат уголовной ответственности независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств»².

Словосочетание «и должностного положения» можно безболезненно исключить, так как в Российской Федерации оно ничего не значит. Не работают принципы вины и справедливости, законности и гуманизма. Раз не работают принципы уголовного закона, значит не выполняются и задачи по охране прав и свобод человека и гражданина, собственности, общественного порядка и общественной безопасности, окружающей среды, конституционного строя Российской Федерации от преступных посягательств.

Почему не работает уголовный закон? Все по той же причине: правоохранительные органы и суд находятся в зависимости от исполнительной и от законодательной власти (через исполнительную) по назначению, функционированию, финансовому и материально-техническому обеспечению.

¹ В царское время в России неприкосновенностью обладал только царь и его ближайшие родственники (Великие князья и княжны). См.: [6, с. 99].

² Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ с измен. на 21.11.2012 г. // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

А также и потому, что 52 глава Уголовного процессуального кодекса Российской Федерации устанавливает особый порядок возбуждения уголовных дел в отношении отдельных категорий лиц. В октябре 2009 г. в Италии был отменен иммунитет уголовной защиты в отношении четырех лиц: Президента, премьер-министра, спикеров палат. Оказывается, такой уровень неприкосновенности в Итальянской Республике существовал всего в отношении четырех лиц, а у нас законом защищены сотни тысяч.

Может быть, эффективно в Российской Федерации работают принципы гражданского права? Гражданское право, в первую очередь, регулирует товарно-денежные отношения, «отношения, построенные на началах равенства всех участников гражданского оборота, именуемые имущественно-стоимостными отношениями»¹. Гражданско-правовое регулирование общественных отношений осуществляется на базе принципов гражданского права, которые, по сути, являют собой основные начала правового регулирования.

К таким принципам гражданского права относятся следующие:

- 1) принцип дозвоительной направленности гражданского-правового регулирования;
- 2) принцип равенства правового режима для всех субъектов гражданского права;
- 3) принцип недопустимости произвольного вмешательства в частные дела;
- 4) принцип неприкосновенности собственности;
- 5) принцип свободы договора;
- 6) принцип свободного перемещения товаров, услуг, финансовых средств на всей территории Российской Федерации [2, с. 4].

Первый из названных принципов осуществляется под лозунгом «Разрешено все, что не запрещено законом». Это говорит о том, что все граждане и юридические лица, наделенные общей

правоспособностью, могут заниматься любыми видами предпринимательской и иной деятельности, не запрещенной законодательством (ст. 18, 49 ГК РФ). На самом деле это далеко не так. Например, организация страхования в Российской Федерации. Согласно Федеральному закону «Об организации страхового дела в Российской Федерации» от 27 ноября 1992 г. № 4015-1 и № 157-ФЗ от 31 декабря 1997 г., лицензию на осуществление страховой деятельности выдает Департамент страхового надзора Минфина РФ (пп. «а» ч. 3 ст. 30 ФЗ)².

На основании выданной лицензии страховщик вправе заниматься страховой деятельностью на всей территории России.

Однако закон Санкт-Петербурга «Об условиях и порядке участия Санкт-Петербурга в страховании жилищного фонда» от 27 мая 1999 г. вводит серьезные ограничения страховщикам, имеющим лицензию Минфина РФ.

Так, в соответствии с ч. 2 ст. 3 закона Санкт-Петербурга страховщиками могут быть только те лица, которые зарегистрированы и получили лицензию на территории Санкт-Петербурга, по результатам отбора Администрацией Санкт-Петербурга³. Данный закон Санкт-Петербурга заставляет повторно заплатить за право осуществлять страховую деятельность, а затем поучаствовать в конкурсе (участие в конкурсе тоже платное), вернее, проиграть в конкурсе (ибо победитель определен комиссией Администрации Санкт-Петербурга за-

² Об организации страхового дела в Российской Федерации: закон РФ от 27 ноября 1992 г. № 4015-1 // Российская газета. 1993. 12 января. № 6; О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О страховании»: Федеральный закон от 31 декабря 1997 г. № 157-ФЗ // Российская газета. 1998. 4 января. № 1.

³ Об условиях и порядке участия Санкт-Петербурга в страховании жилищного фонда: Закон Санкт-Петербурга от 7 мая 1999 г. № 110-22 // Вестник Администрации Санкт-Петербурга. 1999. 25 июня. № 6.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации с измен. на 11.02.2011 г. М., 1998. Ст. 2.

ранее) и обратиться в суд. Подобный закон противоречит Федеральному закону, ущемляет права страховщиков, нарушает принципы гражданского права. Этот закон мог быть принят только при одном условии, когда большинство депутатов ЗАКСа Санкт-Петербурга отстаивали («лоббировали») интересы Администрации города, заинтересованной в принятии подобного закона, а также это возможно при договоренности или слиянии интересов законодательной и исполнительной власти. По оценке Л. Н. Мукиной — заведующей кафедрой «Страхование и управление рисками» Международного банковского института, — закон Санкт-Петербурга не выдерживает никакой критики [4, с. 19].

Принцип равенства правового режима для всех субъектов гражданского права означает, во-первых, что ни один субъект в гражданском праве не обладает какими-либо преимуществами перед другими субъектами гражданского права, и, во-вторых, что права всех собственников защищаются равным образом (п. 4 ст. 212 ПС РФ). Например, для всех субъектов установлен единый трехгодичный срок исковой давности и др. Данный принцип говорит и о равенстве всех субъектов в сфере гражданского оборота. Однако равенство субъектов не обеспечено на практике.

Например, для того чтобы получить кредит в банке, с одной стороны, необходимо оформить договор, подкрепленный залогом (движимым или недвижимым имуществом), но, с другой стороны, если гражданин кладет в банк крупную сумму денег, то банк гражданину никакого залога не дает, более того, вообще может не выполнить своих обязательств по договору — не выплатить деньги и проценты по вкладу и при этом не нести никакой ответственности.

В качестве примера можно привести данные, доказывающие несоблюдение принципов права в отношении других отраслей права.

Например, бюджетное право, как подотрасль финансового права, предусма-

тривает жесткое разделение полномочий по сбору, распределению, исполнению и контролю бюджетных средств. За законодательным органом (представительным) власти закреплено право распределять средства, принимать отчет по бюджету, контролировать ход исполнения бюджета. Исполнительной власти дано право собирать налоги и неналоговые сборы и осуществлять исполнение бюджета. Решение, принятое законодательно-представительным органом по бюджету, оформляется законом, который может быть отменен этим органом, судом или вышестоящим органом, если на это есть основания.

В том случае, например, если Администрация Санкт-Петербурга не согласна с принятым законом о бюджете, то она может обратиться либо в суд, либо в Законодательное собрание Санкт-Петербурга с инициативой внести изменения в бюджет, но самостоятельно изменять закон она не имеет права. По законам Санкт-Петербурга, чтобы принять решение, которое остановит исполнительную власть города, необходима единая воля 34 депутатов Собрания Санкт-Петербурга (2/3 голосов депутатов Собрания). Очевидно, что такого количества у оппозиции нет, поэтому сегодня исполнительная власть может изменять нормы бюджета по своему усмотрению, используя послушное большинство.

В законе о бюджете России на 2008–2010 гг. (и последующие годы) есть ст. 113, позволяющая Правительству в особых, чрезвычайных, обстоятельствах отступать от ФЗ «О бюджете на 2008–2010 гг.»¹, что, по большому счету, нарушает принцип разделения властей и дает органам исполнительной власти право исполнять несвойственные им функции (распределять бюджетные средства России). Данная

¹ О внесении изменений в Федеральный закон «О федеральном бюджете на 2008–2010 гг. и на плановый период 2009 и 2010 гг.»: Федеральный закон от 8 ноября 2008 г. № 193-ФЗ // Российская газета. 2008. 11 ноября. № 232.

статья противоречит Бюджетному кодексу Российской Федерации¹.

Отступление от принципа суверенитета влияет и на принципы муниципального права. Так, принцип самостоятельности муниципальных образований в решении вопросов местного значения, закрепленный ст. 12 Конституции РФ, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г., нарушается в связи с заменой субъекта муниципально-правовых отношений, когда интересы местного сообщества фактически представляет глава муниципального образования или глава местной администрации². Отход от принципов конституционализма нарушает права жителей крупных городов России — Москвы и Санкт-Петербурга — на полноценное местное самоуправление.

«Каждый человек и каждая общность людей, живущих на земле, обладает правом на самоуправление. Они получают его вместе с жизнью из рук природы» [1, с. 373]. Эти слова Томаса Джефферсона исключительно актуальны для новейшей истории России, когда вновь созданным субъектом муниципально-правовых отношений стало местное сообщество.

Именно местное сообщество, а не орган местного самоуправления является приоритетным субъектом, и в этом одно из главных несоответствий между нормами международного права (Европейская хартия местного самоуправления) и федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

В ведении муниципальных образований Санкт-Петербурга находятся вопросы местного значения, установленные законом Санкт-Петербурга «Об организа-

ции местного самоуправления в Санкт-Петербурге». Принципиальным отличием компетенции местного самоуправления в Санкт-Петербурге является ограничение прав муниципальных образований города по сбору местных налогов. Во-первых, это реализуется: в соответствии с известной и подзабытой поправкой Бабурина — Лужкова — Шишлова (закон № 55-ФЗ от 17 марта 1997 г.)³, когда «объекты муниципальной собственности и источники местных бюджетов определяются законами субъектов РФ — городов федерального значения Москвы и Санкт-Петербурга, и, во-вторых, на основании ст. 12 Налогового кодекса РФ ч. 1: «Местные налоги и сборы в Москве и Санкт-Петербурге устанавливаются и вводятся в действие законами указанных субъектов»⁴. Естественно местные налоги поступают в казну субъекта РФ — Санкт-Петербурга, а не муниципальным образованиям.

Существует еще одно несоответствие. Поправка Бабурина — Лужкова — Шишлова не вводила прямое ограничение на создание выборных городских органов местного самоуправления в Санкт-Петербурге, тогда как первый закон Санкт-Петербурга «О местном самоуправлении в СПб» в п. 7.5 ст. 13 говорил: «Выборные органы местного самоуправления Санкт-Петербурга не создаются». Впоследствии эта норма перекочевала в закон 2005 г. и 2009 г.; ее можно расценивать как ограничение прав местного сообщества по решению вопросов местного значения.

Непосредственно ни федеральное, ни региональное законодательство прямо о функциях местного самоуправления

¹ Бюджетный кодекс Российской Федерации с измен. на 2012 г. М., 2009. Ст. 165–195. С. 74.

² Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г. с измен. на 18.01.2013 г. // Российская газета. 2003. 8 октября. Доп. выпуск № 3316.

³ О внесении дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»: Федеральный закон от 17 марта 1997 г. № 55-ФЗ // Российская газета. 1997. 20 марта. № 55.

⁴ Декларация о государственном суверенитете Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 12 июня 1990 г. № 22-1 // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1990. Июнь. № 2. Ст. 22.

не говорит и их не определяет. Ответ на этот вопрос можно найти в исследованиях правоведов и в практической деятельности местного самоуправления. Под функциями местного самоуправления понимаются основные направления муниципальной деятельности. Так, профессор В. И. Фадеев считает, что основными направлениями деятельности местного самоуправления являются:

- 1) обеспечение участия населения в решении вопросов местного значения;
- 2) управление муниципальной собственностью;
- 3) обеспечение комплексного развития территорий муниципального образования;
- 4) обеспечение удовлетворения потребностей населения в социально-культурных, коммунально-бытовых и других жизненно важных услугах;
- 5) охрана общественного порядка;
- 6) защита интересов и прав местного самоуправления, гарантированных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами [5, с. 112].

Практически все названные направления деятельности местного самоуправления в Санкт-Петербурге непосредственно осуществляет сам субъект Российской Федерации — город Санкт-Петербург.

Если предметы ведения в Санкт-Петербурге хоть как-то разделены, то функции местного самоуправления реально выполняет сам город, отдав муниципальным образованиям лишь право «наведения порядка во внутридворовых территориях» и часть мелких аналогичных функций, не прописанных в законе. Постановка на практике решения вопроса о наделении полномочий по предметам ведения на разделение функций противоречит одному из фундаментальных принципов правового государства, коим стремится стать Россия, а именно принципу народного суверенитета.

Согласно Декларации о государственном суверенитете РФ от 12 июня 1990 г. суверенитет един и неделим и принадлежит только ее многонациональному народу. Суверенная власть едина, она не может делить свои prerogatives с кем

бы то ни было; она не может допускать никаких органов, которые стояли бы над ней или стояли рядом и конкурировали с ней. Практика организации местного самоуправления в Санкт-Петербурге не учитывает мнение местного сообщества, реально подменяет народный суверенитет государственным суверенитетом и властью муниципального органа, а фактически главой муниципального образования. В этих условиях происходит дробление народного суверенитета. И от имени народа главы муниципальных образований, финансируемые через своего депутата в Законодательном собрании Санкт-Петербурга минимальным бюджетом и поэтому зависимые от органов государственной власти города, лиц, замещающих государственные должности, и государственных служащих города, даже при самых благих намерениях не в состоянии отстаивать интересы местного сообщества. Исходными нормами, обеспечивающими стабильное развитие Российского государства, в том числе и развитие местного самоуправления в любом уголке страны, включая и Северную столицу, являются конституционные принципы правового государства. Невыполнение хотя бы одного из них ведет к злоупотреблению властью, хаосу, воровству, к условиям, когда ни один закон в государстве работать не будет. Из сказанного можно заключить:

- 1) основная деятельность муниципальных образований по решению вопросов местного значения в Санкт-Петербурге в объеме, предоставляемом международными нормами и федеральным законодательством, не может быть осуществлена по следующим причинам:
 - федеральный закон (поправкой Бабурина — Лужкова — Шишлова) лишил местное сообщество Санкт-Петербурга права осуществлять эту деятельность;
 - закон Санкт-Петербурга дополнительно ограничивал права местного сообщества города (например по созданию выборных органов города);
 - федеральное законодательство правовое регулирование деятельности местного самоуправления отдает на откуп Законодательному собранию Санкт-

- Петербурга, которое не может отстаивать интересы местного сообщества ввиду того, что находится под влиянием исполнительной власти;
- субъектом муниципально-правовых отношений является не местное сообщество, а орган местного самоуправления;
 - один из путей по отстаиванию и защите своих интересов муниципальные образования могут найти в создании союзов (ассоциаций) муниципальных образований;
- 2) предположим, что будет реализовано все, что сказано в п. 1, но местное самоуправление ни в Санкт-Петербурге, ни в других регионах функционировать в интересах местного сообщества не будет, так как даже в Конституции Российской Федерации не реализованы основные принципы конституционализма:
- народного суверенитета (например, в Декларации от 12 июня 1990 г. даны два понятия суверенитета: народный и государственный)¹;
 - разделение властей;
 - независимости суда;
 - независимость органов дознания, следствия, прокуратуры и др.;
- 3) только на базе новой Конституции РФ возможно реализовать права местного сообщества регионов;
- 4) появление новой Конституции в Российской Федерации возможно в условиях умственно и политически окрепшего общества с высоким уровнем правовой культуры и правосознания (право — свобода, значит, с высоким уровнем любви к свободе и борьбы за свободу), в условиях устойчивой малопартийной системы (двух-четырёх партий);
- 5) политическое и правовое сознание общества России не может и не должен формировать «беззастенчивый

¹ Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации: Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 167-ФЗ с измен. на 2012 г. // Российская газета. 2002. 15 июня. № 2974.

журнализм. В этих условиях общество не способно к государственной деятельности» [6, с. 369];

- 6) какие-то регионы будут не согласны с сегодняшним развитием российского государства, в том числе и с развитием местного самоуправления в России, поэтому сохраняется опасность распада России на ряд мелких государств.

Законодательство России² позволяет формировать иные органы муниципального образования (избирательные комиссии муниципальных образований) органами государственной власти, это запрещено ст. 12 Конституции РФ, что является примером нарушения принципа обособленности органов местного самоуправления.

В Российской Федерации практически не выполняется принцип подконтрольности главы муниципального образования муниципальному совету, что противоречит требованиям ч. 2 ст. 3 Европейской хартии о местном самоуправлении. Россия ратифицировала Хартию, и в соответствии³ с ч. 4 ст. 15 Конституции⁴ нормы Хартии являются составной частью нашей правовой системы, и если Хартия установила иные правила, отличные от норм нашего закона, то нужно применять правила международного договора. Практически все основные документы Совета Европы изначально базируются на правах, целях, задачах, стоящих, прежде всего, перед местным сообществом [3, с. 16]. Подробное обсуждение данной проблемы — предмет для самостоятельного исследования.

² Европейская хартия местного самоуправления (Страсбург, 15 октября 1985 г.) ETS № 122: [Электронный ресурс]. URL: <http://admmegion.ru/gov/laws/detail.php?ID=44909> (дата обращения: 18.01.2013).

³ Конституция (Основной Закон) Российской Федерации — России (в ред. 10 декабря 1992 г.) с измен. на 2011 г. М., 1993. Ч. 4. Ст. 15.

⁴ Конституция (Основной Закон) Российской Федерации — России (в ред. 10 декабря 1992 г.) с измен. на 2011 г. М., 1993. Ч. 4. Ст. 15.

Из всего вышесказанного можно заключить, что невыполнение принципа суверенитета влечет за собой невыполнение принципов права. А раз не работают принципы отраслей права, то не работает закон в целом. Существует только видимость исполнения законов.

Трудности, которые переживает сегодня страна, порождены отсутствием должного порядка, необходимого контроля за расходованием бюджетных

средств, использованием государственного имущества в личных корыстных целях, прямого попустительства при принятии и исполнении законов. В основе появления совместных проблем лежит отсутствие выполнения этого фундаментального принципа конституционного права. Справедливость и равенство всех граждан перед законом диктует необходимость разработки и принятия новой Конституции Российской Федерации.

Литература

1. *Антология мировой правовой мысли: в 5 т.* М.: Мысль, 1999. Т. 3.
2. *Гражданское право: учебник* / Под общ. ред. А. П. Сергеева и Ю. К. Толстого. М.: ТК «Велби»; Изд-во «Проспект». 2010. Т. 1. 5-е изд.
3. *Замотаев А. А.* Местное самоуправление как элемент государственного самоуправления: основные понятия и термины // *Российская юстиция*. 2008. № 6. С. 16.
4. *Мукина Л. Н.* Проблемы лицензирования страховой деятельности // *Деньги и кредит*. 2011. № 4. С. 19.
5. *Фадеев В. И., Кутафин О. Е.* Муниципальное право. М.: Юрист, 2009. 2-е изд.
6. *Чичерин Б. Н.* Избранные труды. Из истории отечественного правоведения. СПб.: Изд-во СПб. гос. ун-та, 1998. С. 137.

References

1. *Antologiya world law thought*. M.: Thought, 1999. Vol. 3.
2. *Civil law, textbook* / A. P. Sergeev, V. K. Tolstoy. M.: Prospect, 2010. V edition.
3. *Zamotaev A. A.*, Municipal administration how element of state organization: general nations and terms // *Russian justice*. 2008. N 6. P. 16.
4. *Mukina L. N.* The problems of license in insurance business // *Money and credit*. 2011. № 4. P. 19.
5. *Fadeev V. I., Kutafin O. E.* Municipal law. M.: Lawyer, 2009. The second edition.
6. *Chicherin B. N.* Election works from Russian law history. SPb.: SPb university publishing house, 1998. P. 137.

Е. А. Куклина
А. И. Федорков
Чжу Сяоцин
Сунь Юйсю
Се Тяньчэн

E. A. Kuklina
A. I. Fedorkov
Zhu Xiaoting
Sun Yuxiu
Xie Tiancheng

Налоговая политика стимулирования инновационной деятельности организаций в России и Китае: этапы разработки и проблемы реализации*

**Tax Policy of Stimulation of Innovative Activity
of the Organizations in Russia and China:
Development Stages and Realization Problems**

Куклина Евгения Анатольевна

Северо-Западный институт управления —
филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Профессор кафедры экономической теории
Доктор экономических наук, доцент
jeakuklina@mail.ru

Федорков Александр Иванович

Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
Институт управления
Заместитель директора по учебно-методической
работе
Доктор экономических наук, профессор
aif1954@yandex.ru

Чжу Сяоцин

Пекинский административный институт
Заместитель заведующего кафедрой экономики
Доктор экономики, профессор

Сунь Юйсю

Пекинский административный институт
Доцент кафедры менеджмента промышленности и
торговли
Доктор экономики

Се Тяньчэн

Пекинский административный институт
Преподаватель кафедры экономики
Доктор экономики

Kuklina Evgenia Anatolievna

North-West Institute of Management — branch
of the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Professor of the Chair of Economic Theory
Doctor of Science (Economy)
jeakuklina@mail.ru

Fedorkov Alexander Ivanovich

Saint-Petersburg State Economic University
Institute of Management
Deputy Director on educational and methodical work
Doctor of Science (Economy), Professor
aif1954@yandex.ru

Zhu Xiaoting

Beijing Administrative Institute
Deputy Head of the Chair of Economy
Doctor of Economy, Professor

Sun Yuxiu

Beijing Administrative Institute
Associate Professor of the Chair of Management,
Industry and Trade
Doctor of Economy

Xie Tiancheng

Beijing Administrative Institute
Assistant Professor of the Chair of Economy
Doctor of Economy

* Статья подготовлена по результатам исследований в рамках второго этапа реализации между-народного научно-исследовательского проекта кафедры экономической теории Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС и кафедры экономики Пекинского административного института по теме: «Сопоставительный анализ налоговой политики стимулирования инновационной деятельности организаций в Российской Федерации и Китайской Народной Республике».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

инновации, инновационная деятельность, налоговая система, налоговое стимулирование, налоговые льготы

KEY WORDS

innovation, innovative activities, tax system, tax stimulation, tax incentives

РЕФЕРАТ

В статье на основе анализа опыта налоговой политики стимулирования инноваций в Российской Федерации и Китайской Народной Республике описаны этапы разработки и реализации налоговой политики, а также выявлены основные проблемы налогового стимулирования инновационной деятельности организаций в этих странах.

ABSTRACTS

In the article, basing on the analysis of the tax policy for stimulation of the innovations in Russia and in China, there are described the stages of development and implementation of fiscal instruments. The author reveals the basic problems of tax incentives for innovative activities of organizations in these countries.

Анализ мировой практики свидетельствует о том, что налоговые методы стимулирования инноваций являются одним из основных направлений государственной поддержки НИОКР наряду с прямым финансированием расходов предпринимательского сектора из бюджета и исследованиями, проводимыми в государственных научно-исследовательских центрах и университетах.

Льготное налогообложение (льготирование) является традиционной мерой налогового стимулирования и представляет собой облегченный налоговый режим хозяйствующим субъектам. Налоговая льгота в этом случае выступает в двух основных ипостасях: как элемент налогообложения; как важнейший инструмент политики налогового регулирования рыночной экономики. Впервые в мировой практике налоговое стимулирование было применено в 1967 г. в Японии в виде налоговых кредитов национальным компаниям с целью увеличения их финансирования НИОКР. В настоящее время арсенал налоговых мер по стимулированию инновационной деятельности в целом одинаковый, хотя каждая страна имеет свои особенности в развитии, способах и условиях применения этих рычагов воздействия. Во многом это определяется современным состоянием налоговой системы государства, спецификой развития и задачами регулирования тех или иных сегментов

национальной инновационной системы. Но в любом случае использование позитивного мирового опыта, при условии его адаптации к условиям экономического развития каждой страны, будет способствовать повышению эффективности государственной экономической политики.

В данном контексте необходимо отметить, что отношение российских экономистов к оценке места, роли и направлений использования налоговых льгот неоднозначно. Действительно ли необходимо применять налоговые льготы, будут ли они целесообразным и эффективным инструментом для стимулирования развития инновационного сектора экономики? Может быть, выгоднее субсидировать инновационные организации напрямую, сохраняя равные условия налогообложения в целом для всех хозяйствующих субъектов?

Настоящая статья подготовлена на основании результатов первого этапа исследований налоговой политики стимулирования инноваций в Российской Федерации и Китайской Народной Республике в рамках реализации российско-китайского исследовательского проекта.

Цель реализации проекта — анализ существующей налоговой политики стимулирования инновационной деятельности, которая осуществляется в настоящее время с России и Китае, а также анализ мировой практики налогового

стимулирования в странах с рыночной экономикой, выявление сильных и слабых сторон действующих инструментов налогового стимулирования и обоснование рекомендаций по совершенствованию системы инновационно направленных налоговых льгот.

Объектом анализа является процесс совершенствования механизма стимулирования инновационной деятельности организаций посредством реализации соответствующей налоговой политики.

Выбор объекта исследования обусловлен необходимостью социально-экономического, системного и сравнительного анализа, рационализации процессов по введению и использованию налоговых стимулов и повышению их экономической эффективности, а также оптимизацией расходов государства на стимулирование инновационного сектора экономики.

Предметом анализа являются методологические проблемы целесообразности стимулирования инновационной активности организаций посредством налоговых льгот.

Нам представляется, что для эффективного использования налоговых стимулов в целях повышения инновационной активности организаций в России очень полезен опыт Китая по причинам определенной схожести в прошлом социально-экономических условий: централизованно планируемая экономика; крупные масштабы производства; технологическое отставание от развитых стран; относительная дешевизна рабочей силы; некоторая схожесть политических систем. Актуальность изучения опыта Китая усиливается и тем, что с начала проведения хозяйственных реформ (1978 г.), создания и функционирования специальных экономических зон (1980 г.) государство достигло значительных успехов в трансформации экономики.

Основные результаты исследований целесообразно представить по единой структуре (этапы разработки и реализации налоговой политики; проблемы налогового стимулирования) дифференцированно по двум странам.

Российский опыт

1.1. Этапы

Налоговые льготы являются одной из форм государственной поддержки инновационной деятельности предприятий, под которой понимается деятельность, приводящая к созданию нового невзаимозаменяемого товара (услуги) или нового взаимозаменяемого товара (услуги) при снижении расходов на его производство и (или) улучшение его качества.

Законодательство РФ в области налогового регулирования научной и инновационной деятельности было разработано в постсоветский период и прошло в своем развитии несколько этапов:

- 1-й этап (1989–2002 гг.) — подготовка и введение в действие Налогового кодекса РФ (НК РФ);
- 2-й этап (2002–2009 гг.) — развитие налогового законодательства (первый этап реформирования налоговой системы России);
- 3-й этап (с 2009 г. по настоящее время) — совершенствование налогового законодательства (второй этап реформирования налоговой системы России).

Налоговое стимулирование инновационной деятельности в России до 2007 г. фактически отсутствовало, использовавшиеся до этого времени меры были даже не нейтральными по отношению к инновационной деятельности, а тормозили ее. Так, например, из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль исключались только те научно-исследовательские расходы, которые дали положительный результат, к тому же делалось это не в полном объеме, а в размере 70% от фактических затрат. При таком условии вложения в инновационные исследования и разработки были крайне невыгодными для организаций.

После введения в действие с 1 января 2002 г. НК РФ началось обсуждение, а с 2007 г. был введен ряд новых мер. Совместно с представителями Государственной Думы РФ в Администрации Президента РФ был разработан пакет законопроектов, который включил 14 новых

законов и поправок в действующее законодательство. В результате обсуждений с представителями ведомств этот пакет был значительно сокращен и к концу января 2007 г. было согласовано введение только 5 поправок в НК РФ. При этом основные меры регулирования были направлены на поддержку малых предприятий и научных организаций и не были принципиальными для стимулирования крупного бизнеса.

Развитие налогового законодательства в процессе реформирования налоговой системы России происходило в двух направлениях:

- сокращение налоговых льгот, предоставляемых научным организациям;
- увеличение числа льгот, призванных стимулировать инновационную деятельность.

В 2007 г. был принят Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части формирования благоприятных налоговых условий для финансирования инновационной деятельности» от 19 июля 2007 г. № 195-ФЗ, непосредственно направленный на стимулирование инновационной деятельности за счет формирования благоприятных налоговых условий.

В течение 2007–2008 гг. были поэтапно введены меры налогового стимулирования. Пакет нормативно-правовых актов, создающих определенные налоговые стимулы для ведения инновационной деятельности, вступил в силу с 2008 г.

С 2009 г. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2008 г. № 988 «Об утверждении перечня научных исследований и опытно-конструкторских разработок, расходы налогоплательщика на которые в соответствии с пунктом 2 статьи 262 части второй Налогового кодекса Российской Федерации включаются в состав прочих расходов в размере фактических затрат с коэффициентом 1,5» была введена такая важная поправка, как возможность единовременного признания некоторых расходов на выполнение научно-исследовательских работ, в том

числе и безрезультатных, а также списание их с применением повышающего коэффициента. Таким образом, к 2009 г. был завершен очередной этап реформирования российской налоговой системы, существенно снижен размер налоговых ставок, появились специальные налоговые режимы, уменьшены ставки налога на прибыль организаций с 30 до 20% и налога на доходы физических лиц до 13%.

К числу последних нормативно-законодательных инициатив государства относятся:

- Федеральный закон Российской Федерации от 7 марта 2011 г. № 23-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации о порядке учета доходов и расходов субъектов малого и среднего предпринимательства при оказании им финансовой поддержки»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 21 июля 2011 г. № 254-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „О науке и государственной научно-технической политике“»;
- Постановление Правительства РФ от 6 июля 2012 г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2007 г. № 758 „О государственной аккредитации организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий“».

Все нормы, касающиеся налогообложения инновационной деятельности, регламентируются НК РФ, при этом глава 9 предусматривает специальные возможности для налоговых преференций в виде инвестиционного налогового кредита.

Налоговые льготы по инновационной деятельности, применяемые ко всем организациям в Российской Федерации, охватывают налоговую базу, сферу НИОКР, кредиты, амортизацию, страхование, расходы и систему налогообложения (табл. 1).

Таким образом, в настоящее время налоговое законодательство Российской Федерации содержит достаточное количество налоговых инструментов и ме-

Таблица 1

Налоговые льготы по инновационной деятельности

№ п/п	Сфера действия налоговых льгот	Содержание налоговой льготы
1	Налоги	
	Налог на прибыль	Освобождение от налога на прибыль средств целевого финансирования. Нулевая ставка по налогу на прибыль для образовательных и медицинских организаций
	Налог на добавленную стоимость	Освобождение от НДС при реализации НИОКР. Освобождение от НДС при реализации прав на результаты интеллектуальной деятельности
	Налог на имущество	Льгота по уплате налога на имущество по энергоэффективным основным средствам
2	НИОКР	Упрощенный учет расходов на НИОКР. Создание резерва расходов на НИОКР
3	Кредиты	Предоставление инвестиционного налогового кредита
4	Амортизация	Ускоренный порядок амортизации основных средств, используемых в научно-технической деятельности
5	Страховые взносы	Пониженный тариф страховых взносов
6	Учет расходов	Единовременный учет расходов на приобретение электронно-вычислительной техники. Порядок учета субсидий, получаемых субъектами малого и среднего предпринимательства
7	Система налогообложения	Расширен перечень организаций, имеющих право на применение упрощенной системы налогообложения

ханизмов, направленных на поддержку и стимулирование инновационной деятельности. Вопрос о том, насколько они применимы на практике и какова их эффективность, пока остается открытым.

1.2. Проблемы

Процесс разработки мер косвенного регулирования инновационной деятельности выявил проблемы терминологического и методического характера, проблемы законодательного характера, а также проблемы, характер которых можно определить как принципиальный.

На осенней сессии Государственной Думы 2007 г. рассматривался законопроект о внесении изменений в закон о науке и научно-технической политике. Суть изменений сводилась к тому, чтобы ввести понятие инновационной деятельности в Федеральный закон от 23 августа

1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике». Однако данный законопроект был отклонен в связи с тем, что инновационная деятельность не является предметом регулирования Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике», т.е. исключительно по техническим основаниям. Таким образом, действующие нормативно-правовые акты РФ не раскрывают определение инноваций и инновационной деятельности (за исключением документов Федеральной службы государственной статистики, не являющихся значимыми для целей налогообложения).

В настоящее время определение инновационной деятельности в операционном смысле базируется на том, каким образом она интерпретируется в практике статистического учета. Согласно практи-

ке статистического учета инновационная деятельность определяется через виды работ, по каждой из которых приводится собственное определение и описание. Соответствующие рекомендации были изложены в Постановлении Федеральной службы государственной статистики от 27 июля 2006 г. № 42 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за деятельностью в области науки, инвестиций и труда на 2007 г.», которым была утверждена форма № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации». Этим же Постановлением утверждена и форма № 2-наука «Сведения о выполнении научных исследований и разработок» (новая форма № 2-наука с 2007 г. утверждена Постановлением № 50 от 15 сентября 2006 г.).

В отношении малых предприятий действует Постановление Федеральной службы государственной статистики «Об утверждении порядка заполнения и представления формы федерального государственного статистического наблюдения «№ 2-МП Инновация» «Сведения о технологических инновациях малого предприятия» от 18 сентября 2007 г. № 64.

Позже был издан приказ Федеральной службы государственной статистики «Об утверждении указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № 2-Наука «Сведения о выполнении научных исследований и разработок», № 3-Информ «Сведения об использовании информационных и коммуникационных технологий и производстве связанных с ними товаров (работ, услуг)», № 4-Инновация «Сведения об инновационной активности предприятий» от 19 января 2009 г. № 4.

Особенностью российской практики налогового регулирования является то, что практическое применение ряда льгот (например, льготы по НДС) связано с юридическими проблемами, в том числе: отнесением работ к научно-исследовательским и технологическим; определением статуса организаций, имеющих право на освобождение выполняемых

ими научно-исследовательские работы, и пр.

Нормы, устанавливающие конкретные права и обязанности, в основном не содержат ссылок на термин «инновационная деятельность». Так, налоговые льготы предоставляются по факту осуществления НИОКР, патентные права — по факту патентования изобретения и т.д. НК РФ не дает определения «научно-исследовательская работа», а определение научной деятельности, данное в ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (№ 127-ФЗ от 23 августа 1996 г.), затруднительно применять для целей налогообложения: согласно данному закону, научной деятельностью является «деятельность, направленная на получение и применение новых знаний». Понятие «нового знания» достаточно субъективно и сложно поддается формализации. Таким образом, применять льготы по НДС могут только те организации, которые смогли преодолеть эти сложности.

Систематизированных определений инновационной деятельности в законодательстве РФ не содержится, и это одна из причин того, что наиболее распространены меры стимулирования исследований и разработок, определение которых в законодательстве присутствует.

Поэтому важно внести в законодательство базовое определение инновационной деятельности посредством поправок к ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» № 127-ФЗ от 23 августа 1996 г.

Проблематичным в законодательном плане является и определение инновационной организации. В соответствии с существующей в РФ практикой, критериями отнесения организаций к организациям, занимающимся инновационной деятельностью, являются: доля затрат на НИОКР в общем объеме затрат; доля инновационной продукции в объеме отгруженной продукции (коэффициент инновационной активности); индекс доходности инновационной деятельности.

При этом необходимо подчеркнуть, что определение количественных по-

Таблица 2

**Критерии отнесения организаций к инновационному типу
(по видам деятельности)**

№ п/п	Виды деятельности организации	Показатели инновационности организации		
		К1	К2	К3
1	Аэрокосмическая промышленность, фармацевтика, компьютерное и офисное оборудование, производство оборудования для целей телекоммуникаций и связи, точное приборостроение, услуги в области телекоммуникаций и связи, лазерные и электронно-ионные плазменные технологии	Более 15%	Не менее 20%	Больше 1
2	Электротехническое машиностроение, автомобилестроение, химическая промышленность (за исключением фармацевтики), производство транспортных средств и транспортная инфраструктура, прочее машиностроение и станкостроение, интермодальные перевозки и логистические системы, металлургия (металлы и сплавы со специальными свойствами)	Не менее 10%	Не менее 15%	Больше 1
3	Нефтепереработка, производство резины и пластмасс, добывающая и обрабатывающая промышленность (за исключением горно-металлургической промышленности), судостроение, металлургия, металлообработка (за исключением машиностроения и станкостроения)	Не менее 7%	Не менее 10%	Больше 1
4	Деревообрабатывающая и мебельная промышленность, целлюлозно-бумажная промышленность, текстильная, швейная, кожевенная промышленность, пищевая промышленность, прочие отрасли промышленности	Не менее 3%	Не менее 7%	Больше 1

Примечание: К1 — доля затрат на НИОКР в общем объеме затрат; К2 — доля инновационной продукции в объеме отгруженной продукции (коэффициент инновационной активности); К3 — индекс доходности инновационной деятельности в целом по организации (отношение НИОКР, которые привели к созданию новой продукции или к получению выручки иным образом, к НИОКР, которые в конечном итоге не привели к получению выручки).

казателей для организаций является прерогативой субъектов РФ. Так, например, основным критерием отнесения организаций к инновационным, т. е. занимающимся инновационной деятельностью, согласно Постановлению Правительства г. Санкт-Петербурга от 22 июля 2008 г. № 878 (об утверждении Методики отнесения организаций

к инновационному типу, Приложение 1 к Основам инновационной политики в г. Санкт-Петербурге на 2008–2011 гг.), является уровень затрат на НИОКР.

В табл. 2 приведены основные критерии отнесения организаций к инновационным по данной методике.

Проблемы законодательного характера, возникающие в процессе практи-

ческой реализации мер налогового стимулирования, изложены в работе [2]. В контексте данной статьи представляется целесообразным их лишь вкратце перечислить:

- вводимые меры нередко не стыкуются с иными нормами и правилами налогообложения;
- изменения налогового законодательства, направленные на предоставление дополнительных преференций компаниям, связанным с высокотехнологичным сектором, сопряжены с различными пробелами законодательного регулирования;
- правила и условия использования налоговых льгот изложены в законодательных документах так, что допускают различную их интерпретацию;
- льготные группы, в отношении которых вводятся те или иные налоговые льготы, нередко игнорируются в нормах общего налогового регулирования.

Основным препятствием для внедрения льгот в инновационном секторе является потенциальная возможность использования льгот в целях получения необоснованной налоговой выгоды компаниями, не имеющими отношения к инновационным процессам экономики, т. е. возможность использования преференций хозяйствующими субъектами, на которых данные преференции не рассчитаны. Это явление может значительно снизить эффективность применения налоговых льгот с точки зрения их результативности, так как последние могут быть использованы для целей ухода от налогов.

Кроме того, далеко не всегда очевидно, что конкретные налоговые льготы будут именно дополнительно стимулировать инновационную активность, а не просто экономить налоговые платежи инновационным компаниям (даже допуская, что все они законно пользуются льготой).

Завершая обзор существующих проблем налогового стимулирования инновационной деятельности в России, необходимо особо подчеркнуть, что в действующем НК РФ не предусмотрено как

прямое стимулирование деятельности научно-производственных и инновационных организаций, так и стимулирование потребителей наукоемкой продукции, хотя именно они формируют спрос на нее. Отсутствуют также налоговые льготы для реального сектора экономики, использующего объекты интеллектуальной собственности и результаты научнотехнической деятельности как результаты инновационной деятельности.

В сложившихся условиях одним из наиболее действенных инструментов косвенного стимулирования инновационной активности компаний в РФ является инвестиционный налоговый кредит.

2. Китайский опыт

2.1. Этапы

КНР является государством с динамично развивающейся инновационной системой и цель государственной научно-технической политики — переход от догоняющей модели инновационного развития к лидерству по широкому спектру направлений. По данным ОЭСР, затраты на исследования и разработки начиная с 1995 г. росли беспрецедентными темпами: 19% в год и в 2005 г. Спустя десятилетие их объем достиг 30 млрд долл., и по этому показателю Китай занял 6-е место в мире. По числу исследователей начиная с 2000 г. у КНР 2-е место в мире после США. Также вторую позицию в мировом рейтинге Китай занимает по количеству публикаций в области нанотехнологий, а число патентов, регистрируемых китайскими разработчиками в ведущих патентных бюро мира, удваивается каждые два года [1, с. 108].

Одной из целей современной инновационной политики в КНР является формирование национальной инновационной системы, в которой инициатива инновационного развития в основном исходила бы не от государства, а от частного национального капитала [3]. Поэтому еще в 1980-е и в середине 1990-х гг. были приняты программы, направленные на стимулирование инновационных компаний и поддержку коммерциализации инно-

вационных продуктов (программа Torch, программа 863, программа развития промышленных зон и др.). В этих программах присутствовали методы налогового стимулирования, но, как правило, они касались только тех компаний, которые являлись резидентами промышленных зон или научно-технических парков. Кроме того, в первую очередь поощрялась экспортная ориентация инновационных компаний, к тому же акцент делался на поощрение вложений в инновации со стороны уже давно существующих компаний, а также инноваций в определенных секторах (например, в ИКТ).

В начале XXI в. в связи с установкой на повышение конкурентоспособности китайской экономики налоговое стимулирование инноваций перестало замыкаться на резидентов научно-технических парков и стало распространяться на инновационную деятельность компаний, работающих на внутренний рынок. Акцент был перенесен на поощрение создания инновационных компаний «с нуля».

В настоящее время налоговая политика является одним из элементов политики КНР по стимулированию инновационной деятельности наряду с инвестиционной политикой, политикой государственных закупок, финансовой политикой, кадровой политикой и политикой в области интеллектуальной собственности. При помощи координации этих видов политики и поддержки в обществе в целом представляется возможным создать благоприятную среду для инновационной деятельности предприятий.

Главной ролью налоговой политики КНР является:

- косвенное влияние на субъект инновационной деятельности, максимальное сохранение основных инициатив инноваций и прав по принятию решений, предотвращение вытеснения частных инвестиций государственными расходами за счет государственных научно-технических инвестиций в сферу научных исследований и разработок в негосударственной сфере, снижая тем самым степень негативного воздействия рыночных механизмов,

а также предотвращая возникновение коррупции;

- четкость формулировок законов и правил в отношении налоговых ставок, налогового периода и уплаты налогов, что тем самым создает относительную стабильность для реализации мер льготной политики и более благоприятные условия для стимулирования инвестиций субъектами инновационной деятельности.

После начала политики реформ и открытости, особенно после середины 1990-х гг., КНР сформулировал ряд положений налоговой политики для стимулирования инноваций, которая сыграла важную роль в улучшении возможностей для независимых¹ инноваций.

Эволюция налоговой политики стимулирования инновационной деятельности в Китае прошла несколько этапов:

- начальный этап (1985–1993 гг.);
- этап развития (1994–2004 гг.);
- этап совершенствования (с 2005 г. по настоящее время).

В 1985 г. была поставлена задача переориентации научно-технической сферы к условиям рыночной экономики, чтобы на доходы от результатов научно-технической деятельности распространялся режим налоговых льгот, и это было началом реализации первоочередных направлений государственной политики КНР по предоставлению режима налоговых льгот в отношении технологических инноваций.

В марте 1991 г. Главное государственное налоговое управление КНР выпустило «Регламент налоговой политики в отношении национальной высокотехнологичной промышленной зоны развития».

В июле 1993 г. был принят «Закон КНР о научно-техническом развитии». Статья 46 данного закона предусматривает, что «государство поощряет предприятия к увеличению инвестиций в сферу науч-

¹ Термин «независимые» инновации применяется в КНР для характеристики инноваций, осуществляемых за счет предпринимательской среды, т. е. за счет негосударственных источников финансирования инновационного процесса.

ных исследований и разработок и технологических инноваций, а расходы на технологические разработки включаются в себестоимость в соответствии с фактическими затратами».

Таким образом, налоговая политика для стимулирования инновационной деятельности на этом этапе являлась частью структурной реформы науки и техники, разработанной в контексте рыночного экономического развития КНР, в отношении режима налоговых льгот, связанных с расходами на исследования и разработки, передачу технологий, подоходным налогообложением. При этом динамика совокупных налоговых льгот не была значительной по масштабу.

Следующий этап разработки налоговой политики в отношении инноваций (этап развития) полностью соответствовал государственной стратегии КНР по укреплению государства при помощи науки и образования.

В 1994 г. стартовала реформа налоговой системы, в 1995 г. было принято решение об ускорении научно-технического прогресса, в контексте которого стала активно развиваться налоговая политика стимулирования инновационной деятельности и совершенствоваться нормативная база.

Приведем перечень ключевых решений этого этапа:

- 1996 г. — в целях стимулирования предприятий к увеличению инвестиций в технологические исследования и разработки, повышения инновационной активности предприятий Главное государственное налоговое управление КНР выпустило «Циркуляр по финансовым и налоговым вопросам, связанным со стимулированием научно-технического прогресса предприятий» и «Циркуляр по дополнительным налоговым вопросам, связанным со стимулированием научно-технического прогресса предприятий»;
- 1999 г. — «Циркуляр о налоговых аспектах, связанных с «Решением ЦК КПК и Госсовета КНР об интенсификации технологических инноваций, развитии

высоких технологий и осуществлении индустриализации»;

- 2000 г. — Госсовет КНР принял «Некоторые вопросы политики стимулирования разработки программного обеспечения и производства микрочипов», где содержатся положения, регулирующие вопросы освобождения от налога на доходы предприятий, налога на добавленную стоимость, налога на предпринимательскую деятельность, налога на доходы физических лиц и импортного таможенного тарифа;
- 2001 г. — Министерство финансов и Главное государственное налоговое управление КНР выпустили «Циркуляр о налоговой политике в отношении некоммерческих организаций, занимающихся научными исследованиями»;
- 2003 г. — Министерство финансов и Главное государственное налоговое управление КНР совместно опубликовали «Циркуляр о расширении сферы применения политики в отношении расчета вычетов по затратам для предприятий на технические разработки».

Таким образом, налоговая политика стимулирования инновационной деятельности на этом этапе заключалась в том, что налоговая система в Китае подвергалась частичному реформированию в отношении порядка налогообложения в рамках стратегического курса по укреплению государства при помощи науки, образования и развитию технологий.

С 2005 г. политика КНР в отношении стимулирования инновационной деятельности становится частью стратегической государственной политики. Был разработан программный документ «Стратегический план научно-технического развития Китая на среднесрочную перспективу (2006–2020 годы)», который описывает систему планирования процесса развития инновационной деятельности в КНР. В рамках этого документа было разработано восемь отраслевых регламентов, содержащих дополнения и инструкции, касающиеся льготной налоговой политики стимулирования инноваций.

В 2006 г. был разработан план практических мероприятий по реализации льготной налоговой политики стимулирования инновационной деятельности, при этом за образец был принят опыт США и Южной Кореи. И если раньше налоговые льготы сводились к снижению уровня налога на прибыль и добавленную стоимость, то теперь речь идет о крупных изъятиях из налогооблагаемой базы и налоговых кредитах. При этом изъятия из налоговой базы сразу же были установлены на уровне 150% — самом высоком из используемых в мировой практике [1, с. 109].

В следующие несколько лет Министерство финансов и Главное государственное налоговое управление КНР выпустили несколько документов по реализации налоговой политики стимулирования инноваций:

- 2007 г. — «Циркуляр о содействии развитию предприятий венчурного капитала с точки зрения налоговой политики»; также в этом году был принят «Закон КНР о налоге на доходы предприятий», вступивший в силу с 1 января 2008 г.;
- 2008 г. — «Циркуляр о некоторых вопросах льготной налоговой политики в отношении налога на доходы предприятий», согласно которому предприятия, изготавливающие программное обеспечение и микрочипы, созданные до конца 2007 г., могут пользоваться в течение установленного периода времени льготой, связанной с освобождением от налога на доходы предприятий;
- 2009 г. — «Циркуляр по вопросам применения предприятием венчурного капитала, льготы по налогу на доходы» и «Циркуляр по вопросам применения высокотехнологичными предприятиями льготы по налогу на доходы»;
- 2010 г. — Министерство финансов, Министерство промышленности и информационных технологий, Главное таможенное управление и Главное государственное налоговое управление КНР выпустили «Циркуляр о корректировке налоговой политики на импортные пошлины в отношении технологического

оборудования, включая крупное оборудование, которое способствует охране окружающей среды и комплексному использованию ресурсов»;

- 2011 г. — «Циркуляр по вопросам применяемых налоговых ставок и налоговых вычетов на зарубежные доходы высокотехнологичных предприятий».

На этом этапе реализации политики стимулирования инновационной деятельности Китай столкнулся с препятствиями для дальнейшего развития, связанными с нехваткой ресурсов, серьезными загрязнениями окружающей среды и давлением в сфере занятости населения. Государство стало рассматривать реализацию инновационного потенциала хозяйствующих субъектов как действенный инструмент осуществления трансформации экономического развития.

Можно сказать, что в Китае была постепенно сформирована комплексная система стимулирования инноваций при помощи налоговой политики. Эта система имеет большое значение для стимулирования развития высокотехнологичных предприятий в Китае, ускорения реструктуризации экономики, изменения модели экономического развития и создания инновационной экономики.

В целом налоговые льготы в КНР покрывают значительное поле, связанное с инновационным развитием, и затрагивают высокотехнологичные компании и продукты, расходы на НИОКР, ускоренную амортизацию основных фондов, импорт высокотехнологичного оборудования, трансфер технологий, расходы на заработную плату научно-технического персонала, модернизацию производства и др.

Но основным методом реализации политики налоговых льгот правительства КНР является уменьшение размера подоходного налога для предприятий (аналог российского налога на прибыль юридического лица).

2.2. Проблемы

Среди существующих проблем реализации налоговой политики стимулирования независимых инноваций в КНР в качестве

ключевых можно отметить следующие.

1. Основной акцент сделан на том, что наибольшие объемы налоговых льгот предоставляются высокотехнологичным предприятиям (например, ставка подоходного налога составляет 15%) в соответствии с курсом «два исключения и три сокращения на половину», что создает основу для развития высокотехнологичных предприятий. Но этот акцент для сферы хай-тек, без учета льготной налоговой политики в отношении качества научных исследований и разработок, является в определенной степени дискриминационным в отношении других, невысокотехнологичных предприятий, особенно малых и средних предприятий.
2. В КНР налоговые льготы предоставляются с учетом доходности новых продуктов или новых технологий. Чем выше рентабельность продукции, тем больше эффект от предоставления налоговых льгот для предприятий. Отсутствие рентабельности, с точки зрения потребителя, поощряет налоговую политику, направленную на потребление новых продуктов. Это привело к тому, что предприятия стали сосредотачиваться на технических заимствованиях и производстве новых конечных продуктов, игнорируя независимые инновации, научные исследования и разработки.
3. В течение продолжительного периода времени в Китае политика налоговых льгот в отношении независимых инноваций была сосредоточена, главным образом, на сфере реализации, т. е. если субъект независимых инноваций обеспечивал получение прибыли, то ему предоставляли сокращение или освобождение от подоходного налога, а также другие налоговые льготы. И если предприятию не удастся получить инновационные продукты или технологии, то, соответственно, нельзя получить от государства налоговые льготы. Сейчас ситуация меняется, но динамика этих изменений недостаточна.

4. В рамках современной политики налогового стимулирования независимых инноваций в КНР на налоговые льготы в сфере внедрения и развития технологий, обучения и консалтинга приходится менее 8% налоговых льгот. Этого, конечно, недостаточно для деятельности, связанной с научными исследованиями и разработками и получением последующих результатов в сфере коммерциализации.
5. В системе методов стимулирования инновационного развития государства представлен весь спектр возможных средств: от прямого администрирования до венчурного финансирования. В частности, налоговое стимулирование имеет много вариантов: от налоговых кредитов до льгот по налогу на доходы физических лиц, от стимулирования затрат на исследования и разработки до модернизации технологического оборудования. Однако в большей степени на конечный результат влияют прямые средства воздействия государства в рамках многочисленных государственных программ развития в сфере исследований, разработок и инноваций. Видимо, несмотря на солидный срок рыночных реформ и их несомненную результативность, в КНР все еще значительную роль в регулировании экономики играют глубоко укоренившиеся методы административно-планового управления.

Выводы

«Налоговые истории» стимулирования инноваций в РФ и КНР различаются и по длительности, и по амплитуде принимаемых решений.

Налоговая политика стимулирования инновационной деятельности в Китае является более зрелой (и это понятно — она реализуется уже третий десяток лет), более структурированной, цельной и, что очень важно, более адаптируемой к изменяющимся условиям внешней среды.

Налоговая политика стимулирования инновационной деятельности в Китае страдает детскими болезнями

(она моложе китайского аналога почти в 2 раза!), более расплывчата, имеет «дырочную» структуру, а принимаемые управленческие решения недостаточно последовательны (и поэтому малоэффективны) в контексте управления изменениями.

При анализе и сопоставлении результатов реализации политики налогового стимулирования инноваций в двух странах сразу же бросается в глаза схожесть некоторых управленческих решений, принимаемых в России, с решениями Правительства КНР, которые были приняты намного раньше (например, в отношении налоговых льгот технологическим компаниям, льготного налогообложения резидентов ОЭЗ и др.).

Можно сказать, что мы проходим тот же путь, что и КНР. Но не будем забывать, что Китай сменил приоритеты и по другому расставил акценты, выбрав в определенный период времени (2006 г.) и по соответствующим причинам (необходимость увеличения динамики совокупных налоговых льгот повышения их результативности) модель США, которые имеют 39% мирового рынка наукоемкой продукции. Россия, доля которой в структуре этого рынка определяется показателем менее 0,3%, такой возможности объективно пока не имеет. Поэтому нам необходимо искать (как, впрочем, и всегда) свои пути для того, чтобы налоговое стимулирование заняло достойное место в среде, поддерживающей инновации.

Литература

1. Куклина Е. А., Федорков А. И. Система инновационно направленных налоговых льгот как элемент экономической политики государства // Управленческое консультирование. 2013. № 2 (50). С. 39–49.
2. Налоговое стимулирование инновационных процессов / Отв. ред. Н. И. Иванова. М.: ИМЭМО РАН, 2009. 160 с.
3. Чеберко Е. Ф., Исаева С. П. Закономерности формирования современной Национальной инновационной системы // Личность. Культура. Общество. 2011. Т. 13, вып. 4 (№ 67–68). С. 267–272.

References

1. Kuklina E. A., Fedorkov A. I. System of innovative directed tax privileges as an element of economic policy of the state // Administrative consultation. 2013. N 2 (50). P. 39–49.
2. Tax incentives of innovative processes / Under editorship of N. I. Ivanova. M.: IMEMO of the Russian Academy of Sciences, 2009. 160 p.
3. Cheberko E. F., Isaeva S. P. Regularities of formation of modern National innovative system // Personality. Culture. Society. 2011. Vol. 13. P. 4 (N 67–68). P. 267–272.

Ю. И. Трещевский
А. А. Литвинов

Yu. I. Treshchevskiy
A. A. Litvinov

Предпринимательская деятельность в регионах России — состояние и тенденции в посткризисный период

**Business Activity in Regions of Russia —
the Condition and Tendencies During the Post-Crisis Period**

Трещевский Юрий Игоревич

Воронежский государственный университет
Заведующий кафедрой экономики и управления
организациями
Доктор экономических наук, профессор
utreshhevski@yandex.ru

Литвинов Алексей Александрович

Воронежский государственный университет
Соискатель кафедры экономики и управления
организациями
Litvinov1983@mail.ru

Treshchevskiy Yuri Igorevich

Voronezh State University
Head of the Chair of Economy and Management
of the Organizations
Doctor of Science (Economy), Professor
utreshhevski@yandex.ru

Litvinov Aleksey Alexandrovich

Voronezh State University
Candidate for degree in Economy of the Chair
of Economy and Management of the Organizations
Litvinov1983@mail.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

предпринимательство, предпринимательская деятельность, регион, кластер, кризис, посткризисный период

KEY WORDS

business, business activity, region, cluster, crisis, post-crisis period

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается состояние предпринимательской деятельности в регионах РФ и свойственные ей посткризисные тенденции. Анализ произведен по показателям, характеризующим предпринимательскую деятельность с различных точек зрения: вовлечение населения в экономику регионов, концентрация хозяйствующих субъектов, извлечение доходов от ведения бизнеса и трудовой деятельности, вложения в инновационное развитие и др. В результате анализа выявлены особенности развития предпринимательской деятельности в различных группах регионов, сформированных на основе виртуальной кластеризации.

ABSTRACT

In the article the condition of business activity in regions of the Russian Federation and post-crisis tendencies peculiar to it is considered. The analysis on the indicators characterizing business activity from the various points of view: population involvement in economy of regions, concentration of managing subjects, extraction of the income from business and labor activity, an investment in innovative development, etc. is made. As a result of the analysis features of development of business activity in various groups of the regions created on the basis of a virtual clustering are revealed.

Введение

Развитие предпринимательской деятельности является одной из наиболее акту-

альных проблем российской экономики. В классической литературе предпринимательская деятельность отождествляется с производительным использованием

ресурсов. Такова, в частности, точка зрения А. Смита, который видел историческую миссию предпринимателя в частичном отказе от текущего потребления именно для формирования капитала как источника приобретения средств производства [7, с. 110–130]. Й. Шумпетер связывал экономический прогресс с повышенной активностью бизнесменов, получающих в основной массе «весьма скромное вознаграждение, либо вовсе ничего, либо даже убытки» [14, с. 452].

Поэтому анализ предпринимательской деятельности — это фактически оценка экономической активности любой экономической системы: человека, предприятия, региона, национальной экономики. Оценка такого рода активности в регионах страны требует применения аналитического инструментария, позволяющего определить ее состояние в сферах использования материальных, человеческих, финансовых ресурсов. Многообразие региональных социально-экономических и институциональных условий требует применения инструментария, позволяющего осуществить группировку регионов по совокупности признаков, которые можно трактовать как проявление предпринимательской активности.

В настоящее время для оценки состояния и тенденций развития регионов успешно используется кластерный анализ. Обращаясь к нему, мы трактуем кластеры не с точки зрения реальных процессов объединения хозяйствующих субъектов на определенной территории [5, с. 162–313], а как виртуальные группы, характеризующиеся близкими значениями параметров изучаемых социально-экономических процессов и явлений [4; 14, с. 100–108]. Использование данного метода для анализа региональных подсистем страны нашло отражение в работах Ю. И. Трещевского, В. М. Кругляковой, Л. М. Никитиной, Е. М. Исаевой, Д. А. Степыгина, Д. Ю. Трещевского и других исследователей [1–3, 8–13].

Кластерный подход применительно к объекту исследования позволяет: использовать значительное количество показателей, необходимых для оценки из-

учаемого явления; определить общие для однородных групп регионов тенденции в развитии предпринимательской деятельности; выявить сильные и слабые стороны, присущие данным группам; предложить унифицированный инструментарий государственного регулирования предпринимательской деятельности, соответствующий сформированным виртуальным группам регионов.

Методика исследования

1. В связи с разнородностью показателей, характеризующих предпринимательскую деятельность в регионах, они отнормированы в диапазоне [0; 1].
2. Для формирования виртуальных кластеров применен метод К-средних [4; 15]. При формировании дендрограмм приняты: метод «полной связи» (в качестве правила объединения объектов) и «евклидова расстояния» (для определения меры близости).
3. Источником информации послужил статистический справочник «Регионы России» [6]. Расчеты произведены по всем регионам страны. При этом за каждым регионом закреплен постоянный номер, соответствующий их расположению в федеральных округах. Это позволило идентифицировать регионы при любых комбинациях, возникающих в процессе виртуальной кластеризации.
4. Для элиминирования непосредственного влияния кризиса на предпринимательскую деятельность ее показатели рассмотрены в двух временных точках: предкризисный 2007-й и посткризисный 2010 г. Это обеспечивает известную сопоставимость результатов и в то же время позволяет оценить перемены, произошедшие в посткризисный период.
5. Структура показателей, характеризующих различные аспекты предпринимательской деятельности, представлена в табл. 1 (поскольку все показатели приведены при расчетах в нормированное состояние, то в табл. 1 они представлены без единиц измерения).

Таблица 1

Показатели развития предпринимательской деятельности

Показатели	Наименование показателя
var1	Численность экономически активного населения
var2	Число частных предприятий
var3	Оборот малых предприятий
var4	Коэффициенты миграционного прироста
var5	Уровень безработицы (обратный)
var6	Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата
var7	Сальдированный финансовый результат
var8	Доходы от предпринимательской деятельности
var9	Доходы от собственности
var10	Инвестиции в основной капитал
var11	Внутренние затраты на исследования и разработки
var12	Численность обучающихся в общеобразовательных негосударственных учебных заведениях
var13	Численность студентов в негосударственных образовательных учреждениях СПО
var14	Численность студентов в негосударственных образовательных учреждениях ВПО
var15	Коэффициент фондов (обратный)

Показатели отражают предпринимательскую активность в регионе в различных аспектах:

- var1, var4, var5, var6 — в сфере вовлечения населения в экономическую деятельность;
 - var1, var3 — с точки зрения распространения и концентрации хозяйствующих субъектов;
 - var7, var8, var9 демонстрируют активность в плане получения доходов от ведения бизнеса;
 - var10 — активность в использовании ресурсов для дальнейшей деятельности;
 - var11 — активность в инновационном развитии;
 - var12, var13 и var14 — распространение предпринимательской деятельности в нетрадиционные для нее сегменты экономики;
 - var15 — социальная дифференциация общества.
6. Поскольку кластерный анализ «безразличен» к качественным характери-

стикам объектов и в чистом виде не позволяет различить «лучшие» и «худшие» кластеры, дополнительно произведено их ранжирование по сумме нормированных значений анализируемых показателей. Ранги от лучшего к худшему обозначены соответственно А, Б, В, Г, Д.

Виртуальные кластеры развития предпринимательской деятельности в регионах РФ: состав, состояние, тенденции

Проведенный в соответствии с представленной выше методикой кластерный анализ показал, что в России достаточно отчетливо выделяются пять кластеров, отражающих состояние предпринимательской деятельности в регионах.

В 2007 г. в кластер А входил только один регион — Москва.

В составе кластера Б: Московская область, г. Санкт-Петербург, Краснодарский край, республики Башкортостан,

Татарстан, Самарская, Свердловская, Тюменская, Челябинская области — девять регионов с весьма высоким уровнем социально-экономического развития, преимущественно — промышленных.

Кластер В представлен основной массой регионов страны (51 субъект Федерации).

Кластер Г включал в 2007 г. 11 регионов: Республику Коми, Мурманскую область, Чеченскую Республику, Красноярский край, Иркутскую область, Республику Саха (Якутию), Камчатский и Хабаровский края, Магаданскую, Сахалинскую области, Чукотский АО.

В кластер Д входили: Тамбовская, Псковская области, республики Дагестан, Ингушетия, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская, Северная Осетия-Алания, Тыва (восемь регионов).

Таким образом, в период высокой экономической конъюнктуры из основной массы регионов выделились 10 регионов с высоким уровнем развития предпринимательской деятельности и 19 регионов с пониженным уровнем, представляющие в основном северные, восточные и южные окраины страны. Большинство регионов страны сформировали весьма однородное пространство развития предпринимательской деятельности. Дополнительным подтверждением высокой однородности этого пространства является низкая величина среднего квадратического отклонения в кластере В (0,089883 при средней сумме нормированных показателей 3,016262).

В 2010 г. состав кластеров изменился.

В кластер А вошли Московская область, г. Москва, г. Санкт-Петербург, т. е. выделились явные лидеры не только предпринимательской деятельности, но и социально-экономического развития в целом. В то же время следует отметить, что такая конфигурация кластера не характерна для группировки регионов по иным признакам. Как правило, Москва составляет отдельный лидирующий кластер, а Московская область и г. Санкт-Петербург составляют отдельную группу или объединяются в класте-

ры с иными регионами высокого уровня социально-экономического развития [2; 3; 9; 10; 13].

При этом Москва немного улучшила свои показатели, Московская область несколько снизила, Санкт-Петербург сохранил прежнюю позицию, т. е. укрупнение кластера произошло за счет изменения «соотношения сил» в региональном пространстве страны в целом.

Кластер Б расширился до 17 регионов и включил в свой состав: Белгородскую, Воронежскую, Ленинградскую области, Краснодарский край, Ростовскую область, республики — Чеченскую, Башкортостан, Татарстан, Пермский край, Нижегородскую, Самарскую, Свердловскую, Челябинскую области, Красноярский край, Иркутскую, Новосибирскую, Омскую области.

Из числа регионов, составлявших кластер Б в 2007 г., усилились позиции Республики Татарстан, ухудшились — Республики Башкортостан, Самарской, Свердловской и Челябинской областей. Из вновь вошедших в кластер регионов усилились: Воронежская, Ленинградская области, Пермский и Красноярский края; ослабли — Белгородская, Ростовская, Нижегородская, Омская области. Показательно, что последние четыре региона отмечены в числе наиболее пострадавших в период кризиса 2008–2009 гг. [9]. Таким образом, можно зафиксировать сближение уровней предпринимательской деятельности в регионах, составляющих группу сублидеров, за счет изменения векторов развития субъектов РФ.

Кластер В радикально изменил свой состав, включив только восемь регионов: Волгоградскую область, республики Дагестан, Кабардино-Балкарскую, Карачаево-Черкесскую, Северную Осетию — Аланию, Ставропольский край, Томскую область, Республику Саха (Якутию). Половина из них улучшили свое положение, другие сохранили прежний уровень предпринимательской деятельности в общероссийском пространстве, т. е. кластер улучшил свои позиции преимущественно за счет усиления части среднеразвитых

Таблица 2

Показатели развития предпринимательской деятельности кластеров в 2007 г.

Показатели	Кластеры				
	Кластер А	Кластер Б	Кластер В	Кластер Г	Кластер Д
Var1	1,000000	0,379256	0,119811	0,089778	0,065227
Var2	1,000000	0,131834	0,027046	0,019288	0,008091
Var3	1,000000	0,115851	0,020982	0,014290	0,003912
Var4	0,441441	0,367367	0,140258	0,013923	0,004505
Var5	1,000000	0,928693	0,892044	0,800941	0,670738
Var6	0,712439	0,360519	0,183966	0,526064	0,086258
Var7	1,000000	0,071516	0,008593	0,015273	0,000481
Var8	0,295082	0,512295	0,450257	0,312593	0,805328
Var9	1,000000	0,368333	0,234804	0,165909	0,083750
Var10	0,999760	0,361843	0,061258	0,080305	0,021441
Var11	1,000000	0,095674	0,012470	0,009033	0,001828
Var12	1,000000	0,194256	0,035881	0,017316	0,011905
Var13	0,708333	0,373016	0,054855	0,015693	0,010417
Var14	1,000000	0,086262	0,018843	0,012551	0,010757
Var15	0,215829	0,523266	0,755194	0,554607	0,793032
Сумма средних нормированных значений	12,372885	4,869982	3,016262	2,647563	2,577669

(в смысле предпринимательской деятельности) регионов.

Кластер Г сократил свой состав до 7: Республика Коми, Мурманская, Тюменская области, Камчатский край, Магаданская, Сахалинская области, Чукотский АО. Изменение состава практически аналогично изменениям в кластере В — ухудшили положение: Республика Коми, Мурманская, Тюменская, Сахалинская области; улучшили — Камчатский край, Магаданская и Сахалинская области. Незначительные расхождения в общей величине значений сумм нормированных показателей в кластерах В и Г позволяют отнести их к одной группе — среднего уровня развития предпринимательской деятельности, что не исключает известных различий в структурной композиции частных показателей кластеров.

Кластер Д объединил оставшиеся 45 регионов. Иначе говоря, «центр тяжести» сместился из зоны среднего уровня развития предпринимательской деятельности в зону низкого уровня.

Результаты проведенной кластеризации представлены в табл. 2–3 и на рис. 1–5.

Данные, представленные в таблице 2, позволяют сделать следующие выводы.

1. Наиболее развитым в плане предпринимательской деятельности в 2007 г. являлся кластер А, имеющий максимально возможный уровень: 9 параметров из 15. Опережение следующего за ним кластера Б — в 2,5 раза. Еще по три параметрам кластер, не набирая максимально возможного количества баллов, существенно опережает остальные.

Невысокие значения показателя var8 свидетельствуют о неполном использовании потенциала предпринимательской

деятельности, в то время как сальдированный финансовый результат (var7) и доходы от собственности (var9) представлены максимально возможными значениями показателей, т. е. в кластере А на период максимума экономической конъюнктуры (2007 г.) сформировался рентоориентированный бизнес. Одновременно в кластере сложилась сильно дифференцированная структура населения (самое низкое значение показателя, обратного коэффициенту фондов (var15)).

2. Кластер Б хотя и опережает остальные по общему уровню развития предпринимательской деятельности, но не так радикально, как кластер А. Наиболее сильные стороны кластера: значительная численность экономически активного населения (var1), высокий коэффициент миграционного прироста (var4), низкий уровень безработицы (var5), высокий объем доходов от предпринимательской деятельности (var8), значительная численность студентов в негосударственных образовательных учреждениях СПО (var13). По этим показателям кластер прочно занимает вторую позицию среди остальных, а по доходам от предпринимательской деятельности опережает лидера (кластер А), хотя и существенно уступает кластеру Д.

По большинству остальных показателей уровень развития кластера достаточно высок по отношению к кластерам В, Г и Д и сбалансирован по отдельным проявлениям предпринимательской деятельности. Самые слабые позиции кластера — низкий сальдированный финансовый результат (var7) и невысокие затраты на исследования и разработки (var11).

Таким образом, кластер можно охарактеризовать как сбалансированный по большинству параметров предпринимательской деятельности, активный в вовлечении в нее населения и распространении в нетрадиционные для бизнеса сегменты. Слабо выражен инновационный аспект предпринимательской деятельности.

3. Существенное отставание кластера В от кластеров А и Б позволяет говорить

только об относительной развитости отдельных компонентов предпринимательской деятельности. Среди них достаточно определенно выделяются: невысокий уровень безработицы и низкий уровень дифференциации населения (по этому показателю вторая позиция после кластера Д). Достаточно высоко значение показателя «коэффициент миграционного прироста». Иначе говоря, сильной стороной кластера является вовлечение населения в экономику регионов, в том числе из других административно-территориальных образований.

Небольшую величину (относительно кластера А) составляют затраты на исследования и разработки, тем не менее кластер опережает по данному показателю остальные, в том числе и кластер Б. Поэтому можно говорить об инновационной ориентированности предпринимательской деятельности входящих в него регионов.

Самые слабые позиции кластера — величина сальдированного финансового результата и инвестиции в основной капитал. По остальным показателям позиции кластера соответствуют его среднему месту в региональном пространстве страны. Предпринимательская деятельность носит преимущественно экстенсивный характер, требующий высоких трудозатрат со стороны как наемных работников, так и самих предпринимателей.

4. Кластер Г несколько уступает кластеру В по общему развитию предпринимательской деятельности. Явно выраженных слабых позиций, не соответствующих его общему положению, нет. Лучшее, чем следует из общего состояния дел, положение кластер занимает по величине заработной платы, сальдированному финансовому результату и уровню дифференциации населения. В целом кластер можно охарактеризовать как социально сбалансированный, направленный на получение доходов как от бизнеса, так и от трудовой деятельности.

5. Кластер Д отстает от кластера Г по общему уровню развития предпринимательской деятельности, хотя отставание можно считать несущественным. Отли-

Таблица 3

Показатели промышленного развития кластеров в 2010 г.

Показатели	Кластеры				
	Кластер А	Кластер Б	Кластер В	Кластер Г	Кластер Д
Var1	0,682592	0,254831	0,117422	0,079760	0,092037
Var2	0,505575	0,069338	0,021024	0,019626	0,019603
Var3	0,546842	0,084111	0,022004	0,029457	0,019072
Var4	0,873457	0,162309	0,071759	0,037037	0,030494
Var5	0,982639	0,837990	0,829167	0,879762	0,833843
Var6	0,548728	0,196224	0,143647	0,690444	0,149047
Var7	0,395775	0,033180	0,006450	0,048981	0,004902
Var8	0,157895	0,344685	0,770176	0,231579	0,337466
Var9	0,595960	0,200357	0,195455	0,173160	0,204849
Var10	0,426078	0,160240	0,056514	0,182385	0,043377
Var11	0,546216	0,039117	0,008030	0,010045	0,005470
Var12	0,601227	0,074702	0,036810	0,016652	0,023313
Var13	0,389706	0,195502	0,094669	0,014706	0,042974
Var14	0,431459	0,054376	0,028420	0,012976	0,017521
Var15	0,524593	0,630426	0,843137	0,686729	0,849079
Сумма средних нормированных значений	8,208740	3,337390	3,244683	3,113300	2,673047

чительные характеристики кластера — высокий уровень доходов от предпринимательской деятельности (первое место среди всех кластеров), низкие уровни заработной платы, миграционного прироста, дифференциации населения.

В посткризисный период (2010 г.) региональное пространство предпринимательской деятельности в стране изменилось (табл. 3).

Сопоставление данных, представленных в табл. 2 и 3, позволяет сделать следующие выводы:

1. Разрыв между наиболее и наименее развитыми кластерами сократился с 5 до 3 раз, т. е. развитие предпринимательской деятельности в посткризисный период стало более сбалансированным по регионам страны.

Кластеры Б, В, Г весьма сблизились по общему уровню развития предпринимательской деятельности, различие

в значениях сумм нормированных показателей между соседними кластерами не превышает 5%.

Кластер А не сохранил ни одной позиции, характеризующейся максимально возможной величиной суммы нормированных показателей. Наиболее сильная позиция, близкая к 1 с сильным отрывом от остальных кластеров, — миграционный прирост. Улучшилась позиция по уровню дифференциации населения — отрыв от остальных кластеров сократился.

В целом кластер сохранил свойственные ему в 2007 г. особенности с некоторыми изменениями: сохранились высокие значения (более 0,5) большинства показателей; положение по объему доходов от предпринимательской деятельности еще более ухудшилось; кластер стал в большей степени ориентирован на привлечение трудовых ресурсов из-за своих пределов. Общая конфигурация

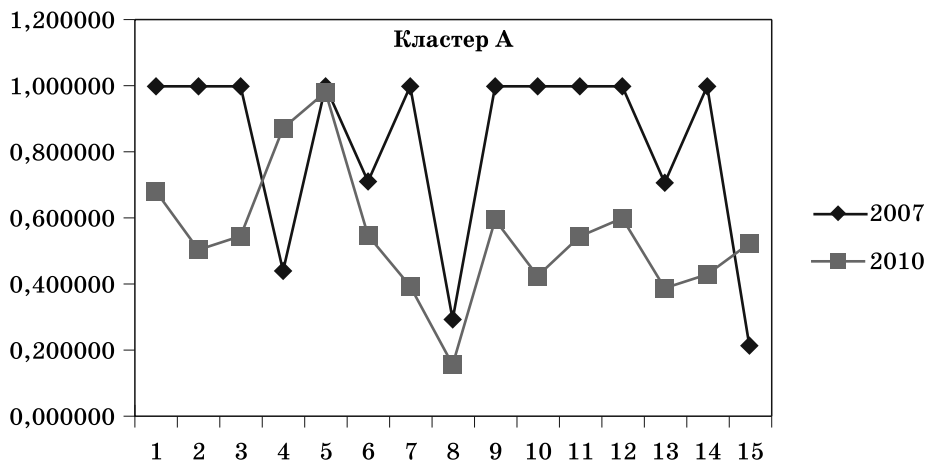


Рис. 1. Развитие предпринимательской деятельности в кластере А

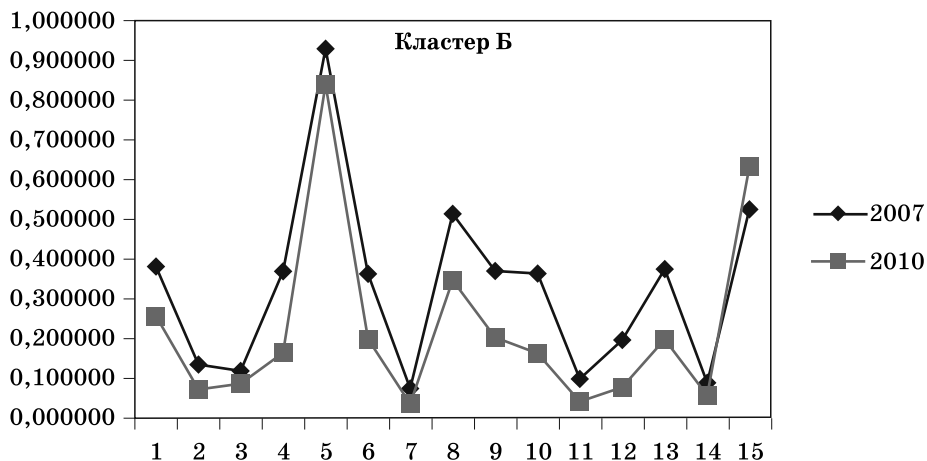


Рис. 2. Развитие предпринимательской деятельности в кластере Б

кластера в 2007 и 2010 гг. представле- на на рис. 1.

Кластер Б, несмотря на изменение состава входящих в него регионов, сохранил свои отличительные особенности (рис. 2). Из негативных процессов следует выделить ухудшение позиций по затратам на исследования и разработки, из положительных — снижение уровня дифференциации населения.

Кластер В также сохранил в целом присущие ему особенности, усилив позицию по уровню доходов от предпринимательской деятельности (рис. 3).

Кластер Г практически полностью вос- произвел свое положение (рис. 4), не- сколько улучшив ситуацию по уровню безработицы и степени дифференци- ации населения.

Позиции кластера Д в 2010 г. фак- тически не изменились по отношению к 2007 г. (рис. 5). Улучшение произо- шло по уровню безработицы и степени дифференциации населения, ухудше- ние — по доходам от предпринима- тельской деятельности (ранее это бы- ла самая сильная отличительная сто- рона кластера).

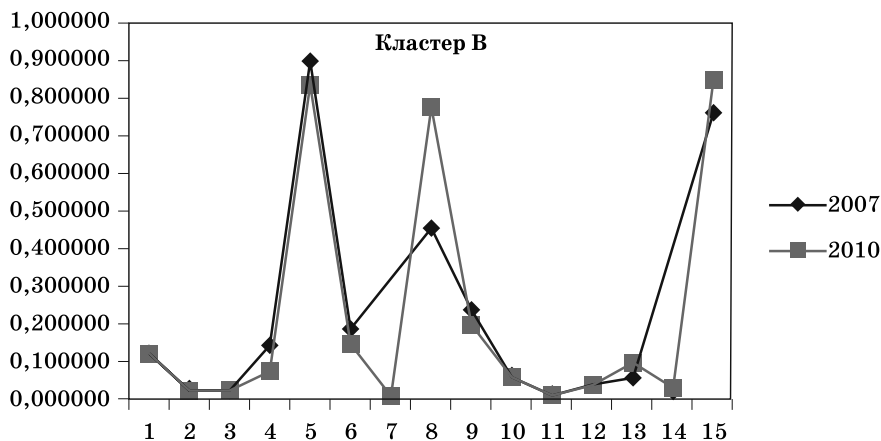


Рис. 3. Развитие предпринимательской деятельности в кластере В

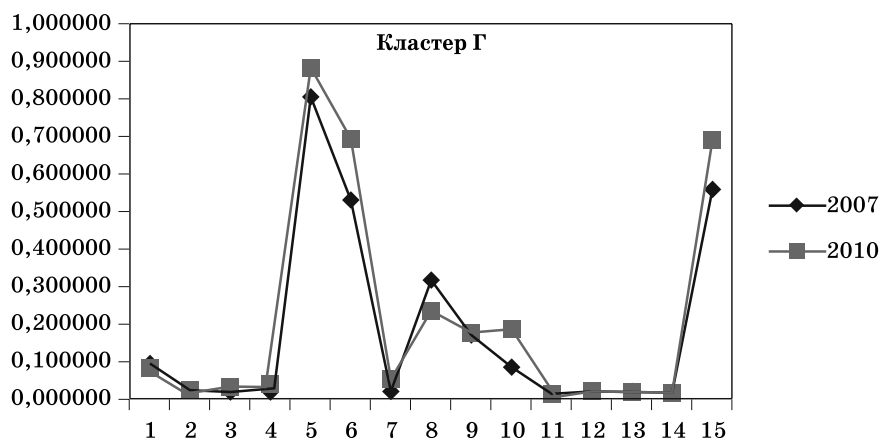


Рис. 4. Развитие предпринимательской деятельности в кластере Г

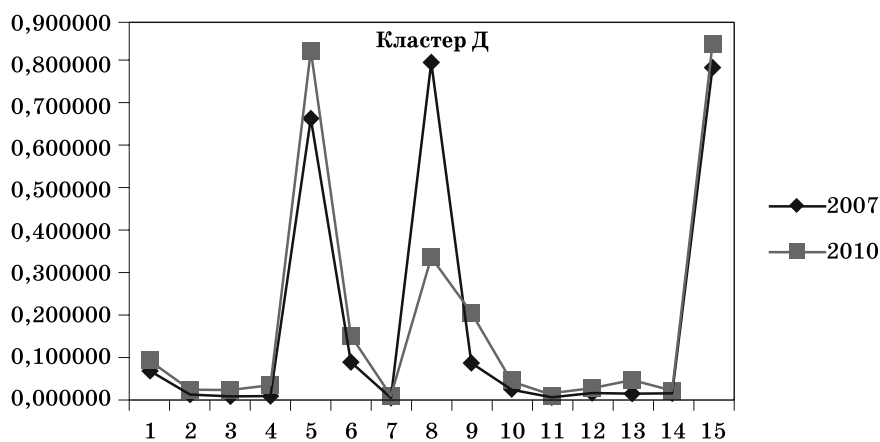


Рис. 5. Развитие предпринимательской деятельности в кластере Д

Выводы

Регионы РФ весьма дифференцированы по показателям предпринимательской деятельности. Около 20 регионов из всей их совокупности занимают ведущие позиции по большинству показателей предпринимательской деятельности (кластеры А и Б), в наиболее развитых из них выражен акцент на присвоение ренты от собственности. В целом активность предпринимательской деятельности хорошо сбалансирована по различным показателям: вовлечению населения в экономическую деятельность, концентрации хозяйствующих субъектов, получению ими доходов (прежде всего от собственности и трудовой деятельности), использованию и привлечению ресурсов для дальнейшей деятельности, ее распространению в нетрадиционные для бизнеса сегменты экономики. Слабыми сторонами предпринимательской деятельности в данной группе регионов являются: незначительные вложения капитала в инновационную деятельность и высокий уровень дифференциации населения.

Посткризисное развитие несколько сгладило указанные недостатки и сократило разрыв в уровнях развития предпринимательской деятельности между лидерами и остальной массой регионов. Группа регионов со средним уровнем развития предпринимательской деятельности оказалась сильно подверженной

влиянию экономической конъюнктуры — состав среднеразвитых регионов (кластер В в 2007 г. и кластеры В и Г в 2010 г.) существенно сократился, сохранив при этом отличительные черты: сильное отставание от лидеров по общему уровню развития, социальную сбалансированность, активное вовлечение населения в экономику, низкий уровень инвестиций в основной капитал. Регионы, занимающие наиболее сильные позиции в группе по общему состоянию предпринимательской деятельности, активны в инвестиционной деятельности, хотя в посткризисный период эта позиция ослабла.

В посткризисный период выделилась обширная группа регионов, отличающаяся общим низким уровнем предпринимательской деятельности (более половины регионов страны). Сильная сторона группы — низкий уровень дифференциации населения. Высокое положение по доходам от предпринимательской деятельности, присущее ей в период высокой экономической конъюнктуры, в посткризисный период утрачено. Низкие уровни доходности бизнеса и предпринимательской активности в инновационной сфере, практически отсутствующий миграционный прирост населения создают для данной группы регионов проблему дальнейшего развития не только предпринимательства, но и экономики в целом.

Литература

1. Вертакова Ю. В., Плотников В. А. Теоретические аспекты учета динамических характеристик социально-экономических систем в управлении региональным развитием // Известия Русского географического общества. 2011. Т. 143, № 6. С. 42–50.
2. Исаева Е. М., Никитина Л. М., Трещевский Ю. И. Экономическая динамика институциональных подсистем регионов России // Современная экономика: проблемы и решения. 2013. № 1 (37). С. 86–98.
3. Круглякова В. М., Трещевский Ю. И. Кластерный анализ результатов инвестиционной деятельности в регионах России // Управление изменениями в социально-экономических системах: Мат-лы X междунар. науч.-практ. конф. Ч. 2. Воронеж: ВГПУ, 2011. С. 66–76.
4. Олдендерфер М. С., Блэшфилд Р. К. Кластерный анализ. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ / Под ред. И. С. Енюкова. М.: Финансы и статистика, 1989. 215 с.
5. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2001. 495 с.
6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Т. 1. М.; Л.: Госсэцгиз, 1931. 436 с.

8. Трещевский Д. Ю. Кластерный подход к анализу инновационного развития регионов России // Регион: системы, экономика, управление. 2011. № 1 (12). С. 37–47.
9. Трещевский Ю. И., Седыкин С. В. Анализ кризисных процессов в регионах России с позиций экономической динамики // Регион: системы, экономика, управление. 2012. № 3 (18). С. 100–108.
10. Трещевский Ю. И., Степыгин Д. А. Виртуальная кластеризация российских регионов в сфере социальной ответственности бизнеса и государства // Регион: системы, экономика, управление. 2013. № 1 (20). С. 47–57.
11. Трещевский Ю. И., Седыкин С. В. Динамика доходов региональных бюджетов в кризисный период // Регион: системы, экономика, управление. 2012. № 4 (19). С. 41–46.
12. Трещевский Ю. И., Круглякова В. М. Кластерный подход к анализу факторов и условий инвестиционной деятельности в регионах России // Экономика и управление. 2011. № 7 (69). С. 17–21.
13. Трещевский Ю. И., Трещевский Д. Ю. Выбор стратегий инновационного развития регионов на основе виртуальной кластеризации // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. 2010. Т. 25 (64), № 4. С. 208–217.
14. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2008. 864 с.
15. Hartigan I. A., Wong M. A. Algorithm AS 136: A K-Means Clustering Algorithm // Journal of the Royal Statistical Society Series C (Applied Statistics). 1979. Vol. 28, N 1. P. 100–108.

References

1. Vertakova Yu. V., Plotnikov V. A. Theoretical aspects of the accounting of dynamic characteristics of social and economic systems in management of regional development // News of the Russian geographical society. 2011. Vol. 143, N. 6. P. 42–50.
2. Isaeva E. M., Nikitin L. M., Treshchevskiy Yu. I. Economical dynamics of institutional subsystems of regions of Russia // Modern economy: problems and decisions. 2013. N 1 (37). P. 86–98.
3. Kruglyakova V. M., Treshchevskiy Yu. I. Cluster analysis of results of investment activity in regions of Russia // Management of changes in social and economic systems: Materials of the 10th international scientific and practical conference. Part. 2. Voronezh: VGPU, 2011. P. 66–76.
4. Oldenderfer M. S., Bleshfild R. K. Cluster analysis. The factorial, discriminant and cluster analysis / Under the editorship of I. S. Enyukov. M.: Finance and statistics, 1989. 215 p.
5. Porter M. Competition. M.: Williams, 2001. 495 p.
6. Regions of Russia. Social and economic indexes. 2011: Statistical abstract / Rosstat. M, 2011.
7. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Vol. 1. M.; L.: Gossotsekgiz, 1931. 436 p.
8. Treshchevskiy Yu. Cluster approach to the analysis of innovative development of regions of Russia // Region: systems, economy, management. 2011. N 1 (12). P. 37–47.
9. Treshchevskiy Yu. I., Sedykin S. V. The analysis of crisis processes in regions of Russia from positions of economic dynamics // Region: systems, economy, management. 2012. N 3 (18). P. 100–108.
10. Treshchevskiy Yu. I., Stepygin D. A. Virtual clustering of the Russian regions in the sphere of social responsibility of business and the state // Region: systems, economy, management. 2013. N 1 (20). P. 47–57.
11. Treshchevskiy Yu. I., Sedykin S. V. Dynamics of the income of regional budgets during the crisis period // Region: systems, economy, management. 2012. N 4 (19). P. 41–46.
12. Treshchevskiy Yu. I., Kruglyakova V. M. Cluster approach to the analysis of factors and conditions of investment activity in regions of Russia // Economy and management. 2011. N 7 (69). P. 17–21.
13. Treshchevskiy Yu. I., Treshchevskiy D. Yu. Choice of strategy of innovative development of regions on the basis of a virtual clustering // Scientific notes of Taurida National. V. I. Vernadsky University. Vol. 25 (64), N 4. 2010. P. 208–217.
14. Schumpeter J. Theory of economic development. Capitalism, socialism and democracy. M.: Eksmo, 2008. 864 p.
15. Hartigan I. A., Wong M. A. Algorithm AS 136: A K-Means Clustering Algorithm // Journal of the Royal Statistical Society Series C (Applied Statistics). 1979. Vol. 28, N 1. P. 100–108.

А. Х. Курбанов
Е. А. Кузнецов
В. В. Тришункин

A. H. Kurbanov
E. A. Kuznetsov
V. V. Trishunkin

Проблемы внедрения концепции логистизации в системах материально-технического обеспечения и пути их решения

Problems of Implementation of the Concept of Optimization of Logistician the Systems of Logistics and Solutions

Курбанов Артур Хусаинович

Военная академия тыла и транспорта имени
генерала армии А. В. Хрулева (Санкт-Петербург)
Центр (научно-исследовательский, военно-
системных исследований материально-технического
обеспечения ВС РФ)
Начальник лаборатории (военно-системных
исследований в области логистики)
kurbanov-83@ya.ru

Kurbanov Artur Husainovich

Military Academy of Support Service and Transport
named by General of the Army A.V. Khrulev
(Saint-Petersburg)
Center (scientific, military and system researches
of material support of Armed Forces of the Russian
Federation)
The Head of laboratory (military and system researches
in the field of logistics)
kurbanov-83@ya.ru

Кузнецов Евгений Александрович

Военная академия тыла и транспорта имени
генерала армии А. В. Хрулева (Санкт-Петербург)
Соискатель ученой степени кандидата
экономических наук
kuznea456@inbox.ru

Kuznetsov Evgeniy Alexandrovich

Military Academy of Support Service and Transport
named by General of the Army A.V. Khrulev
(Saint-Petersburg)
Candidate for degree in economy
kuznea456@inbox.ru

Тришункин Владимир Викторович

Военная академия тыла и транспорта имени
генерала армии А. В. Хрулева (Санкт-Петербург)
Соискатель ученой степени кандидата
экономических наук

Trishunkin Vladimir Viktorovich

Military Academy of Support Service and Transport
named by General of the Army A.V. Khrulev
(Saint-Petersburg)
Candidate for degree in economy

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

логистика, логистизация, спецпотребители

KEY WORDS

logistics, logistics optimization, special consumers

РЕФЕРАТ

Успешное проведение мероприятий, направленных на развитие экономики России, многие ученые и практики связывают с возможностями использования на всех уровнях управления классических инструментов менеджмента, маркетинга, логистики. Однако, как показал опыт реформирования отечественной экономики, эти инструменты, хорошо зарекомендовавшие себя в относительно стабильной рыночной среде зарубежных государств, не всегда могут быть успешно реализованы в нашей стране. При этом результаты внедрения тех или иных управленческих новаций, в том числе и в логистической сфере, связаны, с одной стороны, с правильным пониманием алгоритма соответствующих действий, с другой — в значительной степени зависят от потенциальных возможностей (кадровых, финансовых и проч.) их практической реализации.

ABSTRACT

The successful implementation of measures aimed at the development of the Russian economy, many scholars and practitioners associated with the potential uses at all levels of the classic tools of management, marketing and logistics. However, as the experience of the reform of the domestic economy, these tools are well-established in a relatively stable market environment of foreign countries may not always be successfully implemented in our country. The results of the implementation of certain administrative innovations, including those in the logistics sector are related, on the one hand, a correct understanding of the algorithm appropriate action, on the other — to a large extent depend on the potential (human, financial, and so on.), of their practical implementation.

Современное состояние логистики в России характеризуется рядом особенностей. На фоне значительного роста интереса к данной сфере деятельности как со стороны фирм, так и отдельных государственных институтов объективно отмечается недостаточное ее восприятие в целом, как в бизнес-среде, так и в системе государственного управления. Многие руководители неоднозначно представляют себе потенциальные возможности логистики в вопросах оптимизации бизнеса, роста конкурентоспособности организации, повышения эффективности ее деятельности и решения макроэкономических и социальных задач. В этой связи логистические активы в национальной экономике используются недостаточно, о чем свидетельствует низкий индекс развития логистики. По данным исследований Всемирного банка, озвученным в докладе президента Национальной логистической ассоциации и Международного центра логистики, он составил 2,61 и определил 69-е место России в мировом рейтинге стран [2].

Ситуация усугубляется проблемами, существующими в теории логистического менеджмента. Неоправданно широкий разброс задач, функций и объектов применения логистики, перечисленных в зарубежной и отечественной литературе, затрудняет объективную оценку эффективности и целесообразности применения ее конкретных форм и методов в различных хозяйственных структурах [10]. Анализ тенденций и проблем развития логистики свидетельствует, что одним из наиболее перспективных направлений повышения эффективности

цепей поставок является разработка и совершенствование моделей и методов управления логистическими функциями (транспортировкой, складированием, управлением запасами и др.) [9].

Данная работа посвящена выявлению и анализу проблем внедрения концепции логистизации в системе материально-технического обеспечения спецпотребителей, поиску путей их решения. Прежде чем перейти к рассмотрению содержания выявленных проблемных вопросов, необходимо сделать некоторые пояснения теоретического характера.

Логистика, с одной стороны, является частью общей теории управления, но выделяется из него своей спецификой, которая заключается в управлении различными потоковыми процессами, имеющими пространственно-временную последовательность. С другой стороны, она представляет собой научно-практический инструмент совместного хозяйствования многих экономически самостоятельных рыночных структур, позволяющий достигать рациональной организации потоковых процессов, протекающих в пространственно-временной последовательности, с целью выявления и реализации потенциальных резервов управления и получения, в конечном счете, дополнительных доходов и прибыли этими структурами преимущественно за счет общественно полезных, главным образом производительных факторов и источников [10].

Несмотря на то что изначально логистика зародилась как военная дисциплина, между коммерческими и армейскими логистическими службами есть определенная разница. Коммерческие организации, как правило, могут с боль-

шей точностью прогнозировать свои логистические потребности, их договорные обязательства отличаются большей гибкостью, и им не приходится сталкиваться с неожиданностями и неопределенностями, характерными для военных организаций [8].

Согласно общепринятых теоретических подходов [1, 14 и др.], *логистизация* предполагает тотальную организацию логистических систем и цепей поставок на основе теории логистики. Под *концепцией логистизации*, по нашему мнению, следует понимать совокупность форм, способов и принципов применения методического инструментария теории логистики для решения важных хозяйственных задач в рамках соответствующих экономических систем. При этом стратегия логистики сводится к тому, чтобы определить высочайший уровень обслуживания спецпотребителей при общих издержках ниже среднеотраслевых.

Согласно теории маркетинга «потребители» представляют собой лиц или организации, потребляющие, использующие продукт чьего-либо производства, чьей-либо деятельности, включая свой собственный продукт. Как показал проведенный анализ, в литературе определение «*спецпотребителей*» отсутствует. В этой связи нами была сделана попытка его расширенного толкования.

Под *спецпотребителями* в работе понимаются потребители — государственные органы и организации, функционирующие в сфере обороны и безопасности страны. Ожиданиями спецпотребителей являются: гарантированное получение перечня продукции, работ (услуг) по ценам ниже региональных (при соответствии установленному уровню качества) в местах расположения, службы и проживания. Предприятия (организации) и предоставляемая ими продукция, оказываемые ими работы (услуги) в полной мере должны соответствовать стандартам, нормам и правилам в указанной сфере. В отличие от обычных, соблюдение интересов «спецпотребителей» находится под особым контролем государства.

Система материально-технического обеспечения спецпотребителей представляет собой связующее звено между национальной экономикой и военной организацией государства. Ее основная задача состоит в организации обеспечения продукцией, работами (услугами) в установленные сроки и объеме, согласно требований руководящих документов, регламентирующих порядок снабжения спецпотребителей [7].

Вопросы материально-технического обеспечения решаются во многих экономических системах (производственных, торговых, государственных и проч.). В каждой из них имеются соответствующие структурные подразделения, на которые возлагаются определенные задачи. С учетом современного состояния и направлений развития рассматриваемой системы материально-технического обеспечения можно выделить ряд особенностей, способных оказать определенное влияние в ходе проведения мероприятий по внедрению в ней концепции логистизации.

Во-первых, само современное толкование логистического подхода приводит к выявлению насущной потребности непосредственного использования его классических инструментов для повышения эффективности системы материально-технического обеспечения военной организации государства. Это могут быть нововведения в виде содержательной программы логистики потоковых процессов и создания систем логистики как на отдельных участках и стадиях материально-технического обеспечения спецпотребителей, так и по всей логистической цепи. Или установление более четкого и продуктивного взаимодействия между ведомственными службами и аналогичными подразделениями коммерческих хозяйственных структур как в организационно-методическом, так и экономическом аспектах; использование объективных и надежных критериев эффективности программ логистики [10].

Во-вторых, одним из условий логистизации является адаптивность рыночных структур, состоящая в их способности

к перестройке и саморегулированию к внешней среде благодаря инвариантности построения их управляющих и управляемых систем. Повышению адаптивности способствует наличие достаточного объективных и надежных индикаторов оценки последствий стратегических и тактических решений с использованием обратных связей. Без этого любая экономическая система не в состоянии скорректировать свое функционирование и развитие, особенно в кризисных условиях, ситуациях [8]. Однако ведомственным структурам, задача которых заключается в организации логистического обеспечения спецпотребителей, высокая степень адаптивности не свойственна.

В-третьих, при проведении соответствующих преобразований целесообразно учитывать опыт успешных предприятий различных отраслей, в которых проводились или проводятся мероприятия логистизации. Это способствует более обоснованному, взвешенному принятию управленческих решений в области развития внутриведомственной логистики, повышая этим эффективность системы материально-технического обеспечения спецпотребителей.

В-четвертых, отечественные разработки в области теории логистики касаются в большинстве случаев организации движения потоков продукции производственно-технического назначения. В свою очередь потоки продукции, предназначенной для спецпотребителей, имеют определенную специфику. Ряд методов и моделей «гражданской» логистики могут быть применены только в условиях определенности, однако большая часть решений в управлении ведомственными («военными») логистическими системами принимается в условиях неопределенности внешней среды. Совершенствование моделей и методов логистики, уточнение существующих научно-методического инструментария и разработка новых его элементов могут стать реальным путем повышения точности расчетов и эффективности принятия решений в управлении логистическими системами военной организации государства.

В-пятых, в логистике существуют проблемы, связанные с выполнением, координацией и интеграцией видов логистической деятельности. Для Российской Федерации к ним можно отнести неудовлетворительные состояние и темпы развития транспортной и складской инфраструктуры, формирования рынка логистических услуг, неэффективность выполняемых операций. Для российских предприятий характерна парадоксальная ситуация, когда около 75% руководителей и менеджеров среднего уровня управления считают логистику главным фактором воздействия на доходность предприятия и качество сервиса, ключевым источником конкурентоспособности, но при этом около двух третей руководителей и менеджеров воспринимают логистику как второстепенную область управления [11].

Выявленные особенности позволили нам сформулировать комплекс проблем логистизации системы материально-технического обеспечения спецпотребителей. Данные проблемы можно условно разделить на две группы. К первой группе следует отнести проблемы организационного характера: отсутствие возможности объективной оценки преимуществ логистического инструментария, применяемого коммерческими компаниями; низкая степень адаптивности ведомственных структур к внешней среде; выбор оптимальной формы логистического обеспечения; достижение рациональной структурной организации управления. Ко второй — проблемы ресурсного характера: изношенность логистической инфраструктуры; внедрение средств автоматизации (таблица).

В представленной таблице не только сформулированы проблемы логистизации системы материально-технического обеспечения спецпотребителей, но и сделана попытка поиска предполагаемых причин их возникновения. Данный подход позволяет предложить направления их разрешения. Вместе с тем, как показывает практика управления сложными экономическими системами, имеющими ведомственную специфику и на-

**Проблемы логистизации системы материально-технического обеспечения
спецпотребителей и возможные направления их решения**

Проблема	Причина возникновения	Способы разрешения
Отсутствие возможности объективной оценки преимуществ логистического инструментария, применяемого коммерческими компаниями	Закрытость ведомственных и корпоративных моделей и методов решения практических задач, возникающих в процессе логистического обеспечения организаций, использование различных (в некоторых случаях антагонистических) подходов	Создание условий, способствующих развитию теории и практики логистического обеспечения спецпотребителей путем создания специальной рабочей группы для изучения опыта наиболее успешных компаний (логистических операторов) и разработки стратегии логистизации системы материально-технического обеспечения спецпотребителей
Низкая степень адаптивности ведомственных структур к внешней среде	Специфика задач, решаемых ведомственными обеспечивающими структурами, обусловленная особыми требованиями к обслуживанию спецпотребителей [7], оказывает влияние на способность системы быстро адаптироваться к постоянно меняющимся особенностям внешней среды. Высокая степень формализации не позволяет оперативно реагировать на процессы, имеющие экзогенную природу	Необходимо обеспечить проведение регулярного мониторинга внешней среды, создание действенной системы анализа и выработки механизма адаптации ведомственных структур к постоянно меняющимся особенностям рынка, включающего в себя комплекс административных, организационных и финансово-экономических инструментов
Выбор оптимальной формы логистического обеспечения	Комплекс накопленных проблем, изменившиеся взгляды на способы логистического обеспечения спецпотребителей привели к тому, что в системе материально-технического обеспечения военной организации государства получила распространение концепция аутсорсинга [5; 7; 12]. Однако ее реализация породила ряд противоречий, требующих разрешения	Наиболее оптимальным решением является сочетание собственной внутриведомственной логистики и использование аутсорсинговых схем [3]. И в том, и в другом случае необходимо ориентироваться на генеральную стратегию и цели военной организации, которые требуют своей реализации как в мирное, так и в военное время
Достижение рациональной структурной организации управления	Несоответствие системы целеполагания результатам, получаемым в ходе решения тактических и стратегических задач	Разработка и внедрение единой системы управления и контроля логистическими процессами на всех уровнях системы материально-технического обеспечения спецпотребителей

Продолжение табл.

Проблема	Причина возникновения	Способы разрешения
Изношенность логистической инфраструктуры	За последние годы был накоплен целый комплекс практически неразрешимых на данный момент проблем, связанных с естественным износом объектов логистической инфраструктуры, соответствия их размещения относительно обеспечиваемых войск и предприятий экономического комплекса страны [6; 13]	
Внедрение средств автоматизации	Вопросам автоматизации транспортно-складских операций ведомственными обеспечивающими структурами за всю новейшую историю их существования должного внимания не уделялось. Финансирование мероприятий автоматизации либо вовсе не осуществлялось, либо происходило по остаточному принципу	

Источник: разработано авторами на основе анализа результатов исследований И. Д. Котлярова, В. А. Плотникова, Н. Л. Фокина [5; 12; 13], данных собственных исследований.

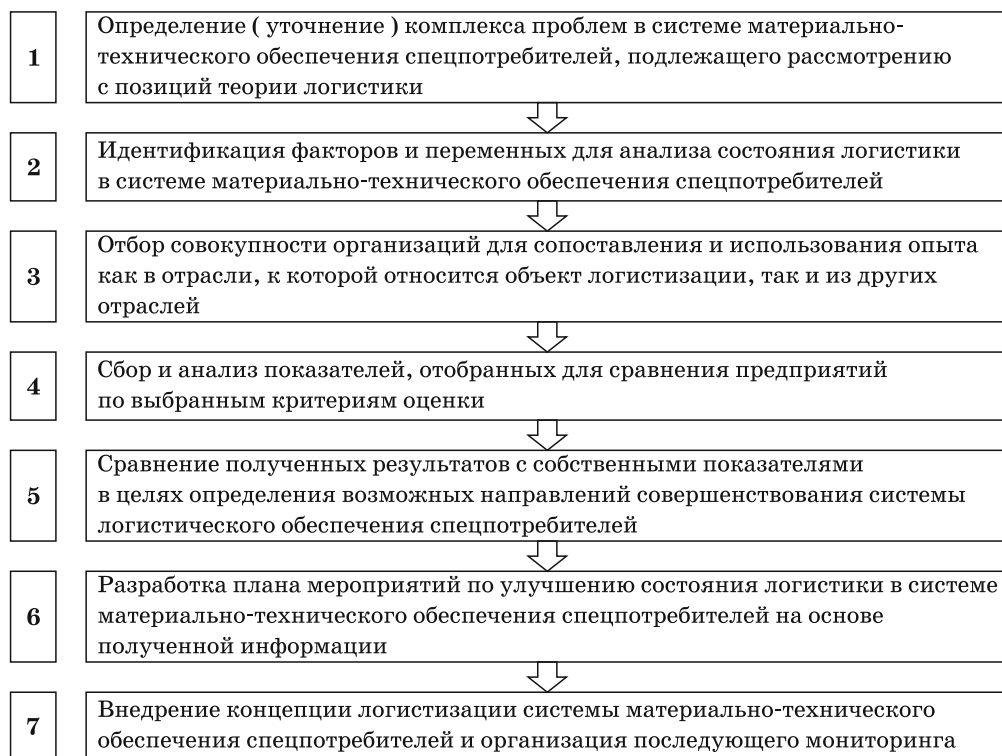
ходящимися под особым контролем государства, необходимо не только обозначить возможные сценарии принятия решения для руководителей, но и предложить действенный непротиворечивый и понятный алгоритм. В рамках нашего исследования был разработан алгоритм внедрения концепции логистизации в системе материально-технического обеспечения спецпотребителей (рисунок).

Разработанный алгоритм может быть конкретизирован и использоваться на различных уровнях управления системой материально-технического обеспечения военной организации государства. Применение информации, полученной в ходе его реализации, создаст возможность должностным лицам осуществить заблаговременное планирование и контроль всех мероприятий,

проводимых на практике, определить силы и средства, необходимые для их выполнения в рамках проведения работы по логистизации системы материально-технического обеспечения спецпотребителей.

Подводя итог, следует отметить, что наша страна должна идти в ногу с общемировыми тенденциями, и активное внедрение логистики следует рассматривать как одно из направлений дальнейшего развития экономики [3].

Многие российские компании, как государственные, так и частные, в настоящее время находятся еще на начальной стадии развития логистических процедур. Большинству организаций предстоит пройти большой путь, прежде чем будет достигнут требуемый уровень логистизации хозяйствования. При этом нужно учитывать, что деятельность си-



Алгоритм логистизации системы материально-технического обеспечения спецпотребителей

Источник: разработано авторами на основе исследований, проведенных Е. Леган [8], данных собственных исследований.

ловых структур государства сопряжена с многочисленными рисками, последствия которых, как правило, носят негативный характер и проявляются в срывах процессов обеспечения спецпотребителей [4]. В этой связи задачи повышения эффективности системы материально-технического обеспечения

военной организации государства, поиск новых подходов в хозяйственной сфере на основе логистизации потоковых процессов требуют принятия научно обоснованных управленческих решений, последствия которых даже с учетом неопределенности среды должны приводить к получению положительных результатов.

Литература

1. Бауэрсокс Д., Клосс Д. Логистика. Интегрированная цепь поставок. М., 2010. 640 с.
2. Евтодьева Т. Е. Развитие форм организации логистики: теория и методология: Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. Самара, 2012. 50 с.
3. Иконникова И., Адамов Н. Особенности логистизации хозяйственной деятельности отечественных бизнес-структур в условиях риска // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2011. № 4. С. 26–27.
4. Козин М. Н. Многофакторная интегральная модель выбора поставщика гособоронзаказа с учетом совокупного риска // Интеграл. 2007. № 2. С. 38–40.
5. Котляров И. Д. Экономическая сущность аутсорсинга // Сибирская финансовая школа. 2010. № 2. С. 24–26.

6. Курбанов А. Х., Курбанов Т. Х. Методика оперативно-экономической оценки степени соответствия объектов логистической инфраструктуры потребностям организации // *Логистика*. 2012. № 3. С. 41–43.
7. Курбанов А. Х., Мостовой А. А., Мартынов М. В. Концепция военной логистики в современных социально-экономических условиях // *Логистика*. 2012. № 10. С. 55–59.
8. Леган Е. Логистизация хозяйственной деятельности как фактор институционального развития рыночной инфраструктуры // *РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция*. 2011. № 3. С. 49–52.
9. Малевич Ю. В. Методология управления логистическими функциями в цепях поставок: Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. СПб., 2010. 38 с.
10. Малицкая С. И. Эффективная система управления логистикой // *Экономика и управление: новые вызовы и перспективы*. 2010. № 1. С. 291–292.
11. Плетнева Н. Г. Теория и методология управления логистическими системами в условиях неопределенности: Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. СПб., 2008. 37 с.
12. Плотинов В. А. Механизмы регулирования функциональной деятельности субъектов военной экономики // *Экономика и управление*. 2004. № 2.
13. Плотинов В. А., Фокин Н. Л. Экономическое обоснование решений по развитию инфраструктурных систем (на примере складской базы) // *Экономика и управление*. 2008. № 2. С. 126–129.
14. Шехтер Д., Сандер Г. *Логистика. Искусство управления цепочками поставок*. 2008. 240 с.

References

1. Bowersox D., Kloss D. *Logistics. The integrated chain of deliveries*. M., 2010. 640 p.
2. Evtdiyeva T. E. Development of forms of the organization of logistics: theory and methodology: Dissertation abstract. Samara, 2012. 50 p.
3. Ikonnikova I., Adamov N. Features of a logistization of economic activity of domestic business structures in the conditions of risk // *RISK: Resources, information, supply, competition*. 2011. N 4. P. 26–27.
4. Kozin M. N. Multiple-factor integrated model of a choice of the supplier of state defense order taking into account overall risk // *Integral*. 2007. N 2. P. 38–40.
5. Kotlyarov I. D. Economic essence of outsourcing // *Siberian financial school*. 2010. N 2. P. 24–26.
6. Kurbanov A. H., Kurbanov T. H. Technique of a quick economic assessment of degree of compliance of objects of logistic infrastructure to requirements of the organization // *Logistics*. 2012. N 3. P. 41–43.
7. Kurbanov A. H., Mostovoy A. A., Martynov M. V. The concept of military logistics in modern social and economic conditions // *Logistics*. 2012. N 10. P. 55–59.
8. Legan E. Logistization of economic activity as factor of institutional development of market infrastructure // *RISK: Resources, information, supply, competition*. 2011. N 3. P. 49–52.
9. Malevich Yu. V. Methodology of management of logistic functions in chains of deliveries: Dissertation abstract. SPb., 2010. 38 p.
10. Malitskaya S. I. Effective system of logistic control // *Economy and management*. 2010. N 1. P. 291–292.
11. Pletneva N. G. The theory and methodology of management of logistic systems in the conditions of uncertainty: Dissertation Abstract. SPb., 2008. 37 p.
12. Plotnikov V. A. Mechanisms of regulation of functional activity of subjects of military economy // *Economy and management*. 2004. N 2.
13. Plotnikov V. A., Fokin N. L. Economic justification of decisions on development of infrastructure systems (on the example of warehouse base) // *Economy and management*. 2008. N 2. P. 126–129.
14. Schechter D., Sander G. *Logistics. Skills in Supply Chain Management*. 2008. 240 p.

**С. П. Иваненков
А. Ж. Кусжанова**

**S. P. Ivanenkov
A. Ja. Kusjanova**

Мотивация и условия профессионального выбора у студентов Санкт-Петербурга

Motivation and Occupational Choice Conditions of Students in Saint-Petersburg

Иваненков Сергей Петрович

Государственный институт психологии и социальной работы (Санкт-Петербург)
Профессор кафедры теории и технологии социальной работы
Доктор философских наук, профессор
credonew@yandex.ru

Кусжанова Ажар Жалелевна

Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Профессор кафедры философии
Доктор философских наук, профессор
pola2@mail.ru

Ivanenkov Sergey Petrovich

State University of Psychology and Social Work (Saint-Petersburg)
Professor of the Chair of Theory and Technology of Social work
Doctor of Science (Philosophy), Professor
credonew@yandex.ru

Kusjanova Ajar Jalelevna

North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Professor of the Chair of Philosophy
Doctor of Science (Philosophy), Professor
pola2@mail.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

молодежь, студенты, профессиональный выбор, мотивация, занятость, рынок труда

KEY WORDS

youth, students, occupational choice, motivation, employment, labour market

РЕФЕРАТ

В статье приведены результаты социологических исследований мотивации выбора профессии, сформированности профессиональных планов и отношения к рынку труда студентов высших учебных заведений г. Санкт-Петербурга.

ABSTRACT

The results of sociological researches of motivation of occupational choice, formation of professional plans and the attitude to a labour market of students of higher educational institutions in Saint-Petersburg are given in the article.

Проблема выбора профессии всегда была ответственным моментом жизни молодого человека. Ее актуальность не снижается и в современности, сейчас ей уделяют довольно много внимания и общество, и государство. В современном мире насчитывается более 50 000 профессий, а «Единый тарифно-квалификационный справочник» содержит информацию о более чем 7000 профессий, имеющих сегодня в России. Найти

среди них свою, соответствующую личным потребностям, способностям и физиологическим возможностям, с одной стороны, и отвечающую требованиям рынка труда — с другой, достаточно сложно. Однако многие молодые люди делают свой профессиональный выбор неосознанно, под влиянием внешних факторов и импульсивных порывов.

Справедливости ради надо отметить, что молодежи непросто сориентировать-

ся на рынке образовательных услуг и труда: появляются новые учебные заведения и образовательные программы, изменяются условия поступления и обучения. В то же время возникают новые профессии и специальности, о которых молодежь недостаточно информирована. Чрезвычайно низок ее уровень знаний о потребностях рынка труда. Сформировавшийся в последние десятилетия устойчивый спрос на рабочие профессии высокой квалификации и несоответствие перечня профессий, образовательных стандартов и программ подготовки специалистов требованиям рынка труда существенно сокращают возможности трудоустройства молодежи.

Анализ работы с молодежью на рынке труда свидетельствует о наличии серьезных проблем и в системе профессионального становления молодежи. Одна из них — несоответствие между потребностями рынка труда, с одной стороны, и мотивацией будущих работников, с другой. Формирование у молодежи мотивации к труду и потребности приобретения профессии, востребованной на рынке труда, должны стать приоритетными в системе общего и профессионального образования.

Для рынка труда г. Санкт-Петербурга центральной проблемой является дисбаланс спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе. В структуре спроса наибольший объем имеет сектор рабочих специальностей для приоритетных отраслей экономики. При этом в промышленности наблюдается рост потребности в квалифицированных рабочих. По данным, предоставленным Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, заявленная работодателями в Службу занятости потребность в работниках на конец августа 2012 г. составляла 72 231 единицу. Практически все вакансии (95%) заявлены с заработной платой выше прожиточного минимума. Однако в структуре заявленного спроса 69,9% составляли свободные места по рабочим профессиям. Наиболее востребованными на рынке труда

г. Санкт-Петербурга были следующие профессии, специальности:

- по рабочим профессиям — подсобный рабочий, уборщик, грузчик, повар, водитель автомобиля, маляр, каменщик, бетонщик, арматурщик, плотник;
- по должностям служащих — медицинская сестра, врач, инженер, менеджер, охранник, воспитатель, кассир, директор, специалист, массажер¹.

Между тем социологические исследования показывают, что в последние годы наблюдается усиление прагматизма учащейся молодежи. Сегодня студенты и учащиеся оценивают выбранную профессию с определенных позиций: получают ли они такие знания, которые помогут им найти достойное место в жестких условиях рыночной конкуренции и обеспечить себя материально [1; 2].

Поэтому изучение тенденций в формировании профессиональных планов студентов высших учебных заведений г. Санкт-Петербурга является актуальным в современной экономической ситуации с точки зрения выстраивания стратегии и тактики социально-экономического развития региона и страны.

Исследования по данной тематике регулярно проводятся ГУ «Центр содействия занятости и профориентации молодежи „Вектор“» в течение многих лет. В данной статье за основу взяты результаты исследований, проведенных в 2011–2012 гг. Информация, полученная в результате опросов, используется в практической работе педагогов-психологов и специалистов по работе с молодежью, курирующих профориентационную деятельность в районах г. Санкт-Петербурга.

В основу данного социологического анализа положены результаты анкетного опроса студентов учебных заведений высшего профессионального образова-

¹ Официальный сайт Федеральной государственной службы занятости населения по Санкт-Петербургу [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rspb.ru> (дата обращения: 07.10.2012).

ния (академий, институтов, университетов) г. Санкт-Петербурга 2012 г., в котором приняло участие 197 студентов (52 юношей и 145 девушек, что составляет 26,3% и 73,7% соответственно) из 10 вузов г. Санкт-Петербурга (Санкт-Петербургский государственный университет культуры и искусств, Российский государственный гидрометеорологический университет, Университет управления и экономики, Санкт-Петербургский государственный морской технический университет, Международный банковский институт, СПб государственный технологический университет растительных полимеров, Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М. А. Бонч-Бруевича, Балтийский институт экологии, политики и права).

В ходе исследования были проанализированы:

1. мотивы выбора профессии студентов учебных заведений высшего профессионального образования г. Санкт-Петербурга: причины выбора профессии; факторы, оказавшие влияние на выбор профессии;
2. уровень сформированности профессиональных намерений студентов вузов г. Санкт-Петербурга: информированность о выбранной профессии (о содержании деятельности, условиях труда и т. д.), правильность сделанного выбора профессии, планирование образовательной/профессиональной деятельности после окончания учебного заведения;
3. отношение студентов высших учебных заведений г. Санкт-Петербурга к рынку труда: самооценка перспектив трудоустройства по выбранной профессии, ценностные ориентации в сфере трудовой деятельности, ожидаемый уровень заработной платы по окончании учебного заведения, информированность об эффективных способах поиска работы.

Мотивы выбора профессии студентов высших учебных заведений Санкт-Петербурга

Мотивы выбора профессии, показывающие причины, руководящие выбором той или иной области профессиональной деятельности, являются важной составной частью профессионального плана. Информацией о мотивах выбора профессии послужили ответы респондентов на вопросы: «Отметьте, пожалуйста, причины, руководствуясь которыми Вы выбрали профессию» и «Кто оказал наибольшее влияние на Ваш профессиональный выбор?».

Из представленной табл. 1 видно, что большинство респондентов (53,10%) выбрали профессию, ориентируясь на возможность приобретения новых знаний и умений. Надо отметить, что этот мотив выбора профессии имеет достаточно нейтральную окраску, так как не характеризует респондентов как заинтересованных в получении именно той профессии, которую они выбрали.

Возможность получать хороший заработок (42,76%) была поставлена опрошенными студентами на второе место, что еще раз подтверждает мнение многих специалистов о прагматичности современной учащейся молодежи.

Третье место в распределении ответов занимает вариант «возможность сделать карьеру» (35,86%). Он одновременно может свидетельствовать как о положительной мотивации, если понимать под карьерой профессиональный и должностной рост, соответствующий вкладу работника, так и нести отрицательный оттенок — если стремление сделать карьеру превращается в самоцель, для достижения которой все средства хороши.

Такой немаловажный фактор выбора профессии, как желание приносить пользу обществу, людям, указали 30,34% респондентов — он занимает четвертое место, что дает повод утверждать, что почти 1/3 студентов академий, институтов и университетов не так уж прагматичны и расчетливы. Эти молодые люди будут

Таблица 1

**Распределение ответов респондентов на вопрос 1:
«Отметьте, пожалуйста, причины, руководствуясь которыми
Вы выбрали профессию» (можно отметить несколько вариантов)**

Вы выбрали профессию, причины	Количество ответов	%
Возможность приобретения новых знаний и умений	77	53,10
Возможность получать хороший заработок	62	42,76
Возможность сделать карьеру	52	35,86
Желание приносить пользу обществу, людям	44	30,34
Возможность заниматься любимым делом	41	28,28
Возможность работать творчески, реализовывать свои возможности и способности	37	25,52
Востребованность профессии на рынке труда	34	23,45
Гарантия поступления на обучение этой профессии	25	17,24
Престиж профессии в обществе	18	12,41
Желание унаследовать профессию от родителей/родственника	11	7,59
Возможность иметь много свободного времени	9	6,21
Возможность работать, не прилагая особых усилий	7	4,83

весьма полезны для общества, работая по выбранной профессии.

Замыкает пятерку самых популярных ответов на вопрос о мотивах профессии «возможность заниматься любимым делом» — этому фактору отдали голоса 28,28% студентов высших учебных заведений. У данной группы молодых людей профессиональный интерес выражен в наивысшей форме. Это дает основания предположить, что трудовая деятельность этих молодых людей будет успешной, так как общепризнанным является мнение о том, что человек, которому нравится его профессия, работает с наибольшей отдачей. В сумме с группой респондентов, которая в качестве ведущего мотива отметила «возможность работать творчески, реализовывать свои возможности» (25,52%), оказалось, что 53,8% вузовских студентов выбрали профессию в соответствии со своим призванием.

Наименьшее количество голосов набрал вариант «возможность работать, не прилагая усилий» (4,83% респондентов). Данная группа молодых людей,

скорее всего, не добьется успеха на трудовом поприще, так как совершенно не имеет желания отдавать силы и мысли исполнению трудовых обязанностей.

Следующий вопрос касается субъектов, оказавших наибольшее влияние на профессиональный выбор студентов высших учебных заведений г. Санкт-Петербурга.

Из представленной табл. 2 видно, что большинство студентов (55,86%) сделало выбор профессии самостоятельно. В этом факте отразилась специфика современной общественной ситуации, в которой молодые люди испытывают недоверие к старшему поколению, не всегда способному адекватно оценить новые общественные реалии и темп происходящих изменений. Молодежь гораздо быстрее и объемнее осваивает новое качество жизни, диктуемое современным рынком вещей и информации, нежели старшие поколения, что приводит к формированию у нее чувства превосходства, самостоятельности и независимости выбора.

Распределение ответов на вопрос 2: «Кто оказал наибольшее влияние на Ваш профессиональный выбор?» (можно отметить несколько вариантов)

Кто оказывает влияние	Количество ответов	%
Выбор профессии делаю самостоятельно	81	55,86
Родители (семья, родственники)	60	41,38
Учителя в школе	14	9,66
Друзья	12	8,28
Педагоги дополнительного образования (в музыкальной, художественной, спортивной школе, в секции, кружке)	6	4,14
Психолог (профконсультант)	3	2,07
Кто-то другой (кто именно)	1	0,69

Хотя на втором месте все же находится вариант ответа «выбор был сделан по совету родителей» (41,38%), из чего можно сделать вывод, что влияние семьи на профессиональный выбор молодежи все еще традиционно велико.

Третье место в распределении ответов на этот вопрос занимает вариант «Учителя в школе» с голосами 9,66% респондентов.

Четвертое место (8,28%) — друзья. Можно отметить, что молодые люди, выбравшие профессию по совету друзей, могут оказаться в двоякой ситуации. С одной стороны, друзья — это близкие люди, которые хорошо знают личные качества друг друга и могут дать полезный совет. С другой стороны, друзья, как правило, являются сверстниками и не обладают достаточной информацией о профессиях и рынке образования и труда, как взрослые люди с большим жизненным опытом. Также среди молодежи достаточно распространенным вариантом является поступление в учебное заведение «за компанию», с тем чтобы больше времени проводить вместе. Поэтому польза влияния друзей на выбор профессии представляется довольно спорной.

4,14% ответивших последовали совету педагогов дополнительного образования и 2,07% респондентов при выборе профессии последовали совету профконсультанта. В этих цифрах

нашел отражение факт, что влияние специалистов, которые в действительности могут оказать реальную помощь в правильном выборе профессии, довольно не велико. Школьные учителя и профконсультанты сегодня не являются авторитетными людьми, оказывающими влияние на важные моменты жизненного выбора молодого человека. Падение авторитета и утрата доверия учащейся молодежи — это одна из граней современного кризиса официального института образования.

Уровень сформированности профессиональных намерений студентов петербургских вузов

Второй важнейшей составляющей сформированности профессионального плана студенческой молодежи является уровень сформированности ее профессиональных намерений.

Оценка этого фактора у студентов высших учебных заведений г. Санкт-Петербурга проводилась на основе информации, полученной в результате обработки ответов респондентов на вопросы: «Достаточно ли хорошо Вы знаете о выбранной профессии: содержание деятельности, условия работы, востребованность на рынке труда, средний размер заработной платы и т. д.?», «Будет ли связана Ваша дальнейшая профессиональная деятельность с той профес-

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Достаточно ли хорошо Вы знаете о выбранной профессии: содержание деятельности, условия работы, востребованность на рынке труда, средний размер заработной платы и т. д.?» (можно отметить только один вариант)

Достаточно ли хорошо Вы знаете о выбранной профессии	Количество ответов	%
Об этой профессии знаю достаточно	112	77,24
Об этой профессии знаю много	20	13,79
Об этой профессии почти ничего не знаю	15	10,34

сией, которой Вы обучаетесь?», «Познакомившись в процессе обучения ближе с профессией, которую выбрали, считаете ли Вы свой выбор правильным?».

Из табл. 3 видно, что большинство студентов (77,24%) считает, что их знания о профессии, которой они обучаются, достаточны. Много о выбранной профессии знают 13,79% респондентов. Можно допустить, что эта группа респондентов имеет высокую мотивацию к получению профессиональных знаний и дальнейшей работе по выбранной профессии. Однако при трудоустройстве и начале профессиональной деятельности, как правило, эта уверенность молодых людей в собственных знаниях о профессии подвергается определенной коррекции.

Респондентов, которые не имеют достаточного представления о выбранной профессии, сравнительно немного (10,34%). Но даже этот показатель говорит о том, что среди опрошенных все же существуют люди, которые, обучаясь профессии, не имеют о ней достаточного количества информации. Данная группа респондентов, вероятно, будет иметь низкую мотивацию к работе по выбранной профессии, либо вхождение в профессиональную деятельность у нее будет сопряжено с рядом осложнений и трудностей.

Перейдем к анализу ответов на вопрос, позволяющий выяснить, планируют ли студенты вузов в ближайшем будущем работать по приобретенной профессии.

Как видно из табл. 4, большинство респондентов так или иначе представ-

ляют свой трудовой путь по окончании учебного заведения связанным именно с той профессией, которую они осваивают. В сумме количество респондентов, которые в той или иной форме связывают свое будущее с выбранной профессией, составило 66,22%. Можно сказать, что профессиональные намерения этих молодых людей сформированы, присутствует осознанное отношение к выбранному виду профессиональной деятельности.

Абсолютно не связывают свою будущую профессиональную деятельность с выбранной профессией 23,46% респондентов, из которых 6,21% еще не работают, но уже планируют после окончания учебного заведения работать по совершенно другой профессии; 9,66% собираются поступить в вуз на переобучение, а 7,59% собираются на краткосрочные курсы для получения другой профессии. Еще 4,83% респондентов пока не знают, будет ли связана их профессиональная деятельность с той профессией, которой они обучаются (вариант ответа «выбор еще не сделан»).

Подытоживая ответы на данный вопрос, можно сказать, что большинство респондентов (66,22%) связывают свое будущее с выбранной профессией, что говорит о сформированности их профессиональных намерений. В то же время доля молодых людей, сделавших неверный профессиональный выбор, а значит, сформированность профессиональных намерений у которых отсутствует, достаточно значительна (23,46%). Подтвердить или опровергнуть сделанные выво-

Таблица 4

**Распределение ответов на вопрос: «Будет ли связана
Ваша дальнейшая профессиональная деятельность с той профессией,
которой Вы обучаетесь?» (можно отметить только один вариант)**

Будет ли связана Ваша дальнейшая деятельность с той профессией, которой Вы обучаетесь?	Количество ответов	%
Да, после окончания я планирую работать по получаемой профессии	65	44,83
Иное (что именно)	17	11,72
Нет, собираюсь поступить в учебное заведение высшего профессионального образования для получения другой профессии	14	9,66
Да, для углубления полученных профессиональных знаний собираюсь продолжить обучение в вузе	13	8,97
Да, я уже работаю по профессии и собираюсь продолжать работать	12	8,28
Нет, собираюсь поступить на краткосрочные курсы для получения другой профессии	11	7,59
Нет, я еще не работаю, но планирую работать не по получаемой профессии	9	6,21
Выбор еще не сделал	7	4,83
Да, для углубления полученных профессиональных знаний собираюсь поступить на курсы, дополняющие выбранную профессию	6	4,14

Таблица 5

**Распределение ответов на вопрос: «Познакомившись в процессе обучения ближе
с профессией, которую выбрали, считаете ли Вы свой выбор правильным?»
(можно отметить только один вариант)**

Правильно ли Вы выбрали профессию?	Количество ответов	%
Скорее правильно	70	48,28
Абсолютно правильно	35	24,14
Затрудняюсь ответить	19	13,10
Скорее не правильно	18	12,41
Абсолютно не правильно	7	4,83

ды позволит анализ мнений студентов вузов о правильности сделанного профессионального выбора.

Из табл. 5 видно, что на поставленный вопрос лидируют те ответы, которые говорят об осознанном выборе профессии студентами высших учебных заведений. В сумме ответы респондентов «скорее правильно» (48,28%) и «абсолютно правильно» (24,14%) дают 72,42%.

Затрудняются с ответом 13,10% респондентов, и эта цифра является показателем того, что эта часть вузовских студентов не знает о своих приоритетах в трудовой сфере и, соответственно, выбрала профессию не вполне осознанно. Вместе с тем в неуверенности этого ответа скрыта вероятность как положительной, так и отрицательной оценки своего профессионального выбора. А это означает, что за счет этой группы

потенциально увеличивается и группа студентов, оценивших свой профессиональный выбор как правильный, и группа студентов, не удовлетворенных своим выбором профессии.

12,41% ответивших, проходя обучение в выбранном учебном заведении, считают, что выбрали профессию скорее неправильно, и 4,83%, что выбрали профессию абсолютно не правильно. Можно предположить, что эти респонденты, число которых в сумме составляет 17,24% (а с учетом группы сомневающихся, даже больше), поступая в учебное заведение, имели недостаточно информации об особенностях и специфике избранной профессии, а также о своих потенциальных возможностях в ее освоении и дальнейшем применении. Надо отметить, что их количество достаточно велико и составляет около 1/5 опрошенных.

Таким образом, полученные данные подтверждают сделанные выше выводы о перспективах работы по профессии. Профессиональные намерения у большинства студентов учебных заведений высшего профессионального образования сформированы и связаны с дальнейшими планами работы по выбранной профессии. Однако в рядах студенчества присутствует и значительная доля тех, кем выбор профессии был сделан неверно и у которых, соответственно, такая важная часть профессионального плана, как профессиональные намерения, фактически отсутствуют.

Отношение студенческой молодежи Санкт-Петербурга к рынку труда

Отношение учащейся молодежи к рынку труда является важным индикатором профессиональной адаптации. Отношение студентов петербургских вузов к рынку труда исследовалось посредством обращения к таким профессиональным ценностям и факторам, влияющим на адаптированное поведение на рынке труда, как оценка шансов трудоустройства, желаемый уровень заработной платы и знание способов поиска работы. Профессиональные ценности про-

являются в ответах на вопрос «Отметьте, пожалуйста, условия труда, важные для Вас при выборе рабочего места». Факторы, влияющие на адаптированное поведение на рынке труда, — в ответах на вопросы: «Каковы, по Вашему мнению, Ваши шансы устроиться на работу по осваиваемой профессии?», «На какой уровень заработной платы Вы рассчитываете в первый год после окончания учебного заведения?» и «Назовите пять эффективных способов поиска работы».

Ценностные ориентации людей в сфере трудовой деятельности определяют ее начальный этап — выбор рабочего места. И этот стартовый уровень выглядит следующим образом.

Как видно из табл. 6, для студентов петербургских вузов при выборе будущей работы ведущее значение имеют мотивы, связанные с материальным благополучием и построением карьеры. Поэтому три позиции являются для респондентов приоритетными: первое место (73,79%) у опрошенных занимает вариант ответа «возможность профессионального роста», на втором месте находится вариант «возможность получать хороший заработок» (72,41%) и третье место молодые люди отдают возможности повышения квалификации (58,62%). По-видимому, сюда логично прибавить и параметр «Возможность продвижения по службе», отмеченный 43,45% опрошенных.

Вместе с тем, помимо выраженной материальной составляющей, возможность профессионального роста и возможность повышения квалификации несут в себе потенциал познавательного и личностно-развивающего характера. Можно с уверенностью предположить, что молодые люди, отметившие эти мотивы в качестве приоритетных, будут стремиться к развитию и имеют шансы достигнуть успеха в выбранной области профессиональной деятельности.

Наименее значимыми признаны такие факторы, как повременная и сдельная оплата труда, привлекающие одинаково примерно каждого 10-го респондента (9,66%), и работа на производстве в це-

Распределение ответов на вопрос: «Отметьте, пожалуйста, условия труда, важные для Вас при выборе рабочего места» (можно отметить несколько вариантов)

Условия труда, важные для Вас при выборе рабочего места	Количество ответов	%
Возможность профессионального роста	107	73,79
Возможность получать хороший заработок	105	72,41
Возможность повышения квалификации	85	58,62
Наличие премий по результатам работы	76	52,41
Удобный график работы	66	45,52
Возможность продвижения по службе	63	43,45
Гарантированные социальные льготы (например, полис добровольного медицинского страхования, ежегодный оплачиваемый отпуск, бесплатное питание и др.)	58	40,00
Работа в офисе	57	39,31
Нормированный рабочий день	55	37,93
Рабочее место, оснащенное современным оборудованием	51	35,17
Возможность работать рядом с домом	31	21,38
Работа, связанная с разъездами	26	17,93
Работа, связанная с командировками	26	17,93
Ненормированный рабочий день	20	13,79
Работа на открытом воздухе	15	10,34
Сдельная оплата труда (заработная плата зависит от объема труда)	14	9,66
Повременная оплата труда (фиксированная заработная плата)	14	9,66
Работа на производстве, в цеху	4	2,76

ху, отмеченная как значимая лишь 2,76% опрошенных молодых людей. Данный факт довольно примечателен, так как в опросе участвовало достаточное количество студентов, осваивающих профессию, предполагающие занятость на производстве, в цеху.

Перейдем к факторам, влияющим на адаптированное поведение выпускников вузов на рынке труда. Сначала — вопрос о шансах на трудоустройство по профессии.

Как видно из табл. 7, большинство опрошенных оценивает свои шансы на трудоустройство по профессии как достаточно высокие (40,69%) и средние (28,97%). Если объединить варианты ответов «очень высокие», «достаточно

высокие» и «я уже работаю по профессии», то 54,48% респондентов дают оптимистичный прогноз своему дальнейшему трудоустройству по выбранной профессии.

10,34% вузовских студентов оценивают свои шансы как низкие, а затрудняются с ответом на данный вопрос 5,52% опрошенных. Эта группа респондентов (15,86%), не уверенная в своих силах и профессиональных возможностях, пессимистична в оценке возможностей своего дальнейшего трудоустройства. С большой долей вероятности можно предположить, что, во-первых, данная группа респондентов не обладает стремлением применять полученные профессиональные знания на практике, так как

Таблица 7

**Распределение ответов на вопрос: «Каковы, по Вашему мнению, Ваши шансы устроиться на работу по осваиваемой профессии?»
(можно отметить только один вариант)**

Ваши шансы устроиться на работу	Количество ответов	%
Достаточно высокие	59	40,69
Средние	42	28,97
Очень высокие	15	10,34
Низкие	15	10,34
Затрудняюсь ответить	8	5,52
Я уже работаю по профессии	5	3,45

изначально выбрала профессию, не соответствующую своим способностям, склонностям и особенностям характера; а во-вторых, недостаточно информирована о рынке труда.

Еще один вопрос — об ожидаемом уровне стартовой заработной платы выпускника вуза — касается фактора, влияющего на адаптированное поведение молодежи на рынке труда.

При анализе распределения ответов по ожидаемой заработной плате в первый год после окончания учебного заведения (табл. 8) следует обратить внимание на факт, что реальный размер заработной платы, на который уверенно может рассчитывать вчерашний выпускник вуза, отметила меньшая часть опрошенных молодых людей: 15 000–20 000 руб. отметили только 10,34%, 15 000 руб. — 5,52%. В сумме количество таких респондентов составило только 15,86%.

А между тем именно данной группе выпускников будет проще адаптироваться на рынке труда. Не обладая высокими запросами по ожидаемой заработной плате, при поиске работы они будут рассматривать большее количество вакансий и, как следствие, быстрее трудоустроятся и начнут профессиональную карьеру. Однако при этом группу выпускников с зарплатными ожиданиями в 15 000–20 000 руб. по окончании учебного заведения ожидает ситуация конкуренции на рынке труда. Вакансии с такими заработными платами на рынке труда присутствуют, но для получения

рабочего места необходимо максимально соответствовать требованиям работодателя и иметь отличные профессиональные навыки.

Тем не менее большинство выпускников высших учебных заведений г. Санкт-Петербурга имеют большие ожидания: 18,62% опрошенных рассчитывает получить в первый год после окончания вуза заработную плату в 30 000 руб., 15,18% — выше 30 000, на 25 000 руб. рассчитывают 13,79% опрошенных, а 20 000 руб. вполне устроили бы 13,10% респондентов.

Группа с завышенными ожиданиями по заработной плате в первый год после окончания учебного заведения (30 000 руб. и выше) составляет треть опрошенных (33,8%). В том числе 11,04% молодых людей рассчитывают на зарплату 35 000 руб. и выше, их можно охарактеризовать как группу с сильно завышенными зарплатными ожиданиями. У данной группы молодежи, очевидно, возникнут сложности при трудоустройстве по профессии, так как подавляющее большинство работодателей не готовы платить вчерашним выпускникам высокую заработную плату сразу.

Таким образом, большинство будущих выпускников петербургских вузов имеют завышенные запросы по заработной плате, что отрицательно влияет на их шансы получить рабочее место и, соответственно, является неблагоприятным фактором для адаптации на рынке труда.

**Распределение ответов на вопрос: «На какой уровень заработной платы Вы рассчитываете в первый год после окончания учебного заведения?»
(можно дать только один вариант ответа)**

Уровень заработной платы	Количество ответов	%
30 000	27	18,62
25 000	20	13,79
20 000	19	13,10
15 000–20 000	15	10,34
25 000–30 000	10	6,90
15 000	8	5,52
30 000–35 000	7	4,83
Не определился	7	4,83
35 000	4	2,76
40 000	4	2,76
40 000–60 000	3	2,07
45 000	2	1,38
50 000	2	1,38
18 000	1	0,69

И, наконец, нельзя не отметить, что 11,03% респондентов не дали ответ на этот вопрос — вероятно, эта часть молодых людей затрудняется с ответом, не достаточно ориентируясь, в каких пределах можно строить свои ожидания на современном рынке труда.

Далее — вопрос об информированности выпускников высших учебных заведений о наиболее эффективных способах поиска работы.

Данный вопрос был открытым, респондентам не предлагались варианты ответов. Это дало возможность увидеть, сколько способов поиска работы респонденты смогут назвать самостоятельно. Как видно из табл. 9, студенты петербургских вузов назвали 13 способов эффективного поиска работы.

Первое место занимает вариант «Интернет» (69,66%). Действительно, сейчас большинство вакансий можно найти в сети Интернет, и выпускники вузов справедливо отдают ему должное, что характеризует их как людей, знающих о

том, где искать информацию о работе и как это делается в современных условиях информационного общества.

Второе место среди наиболее эффективных способов поиска работы занимает обращение к знакомым (59,31%). Этот способ поиска работы в нашей стране является наиболее распространенным и может считаться традиционным. Другое дело, будет ли с его помощью найдена работа по профессии.

Третье место отдано газетам (37,24%). С большой долей вероятности можно считать, что респонденты имели в виду газеты с публикуемыми в них вакансиями. Таким образом, несмотря на то что при помощи Интернета можно найти огромное количество вакансий, газеты не сдают свои позиции. Как правило, газеты с информацией о вакансиях распространяются бесплатно в общедоступных местах и пользуются хорошим спросом у всего населения, в том числе и у молодежи.

Таблица 9

Распределение ответов на вопрос: «Назовите пять эффективных способов поиска работы» (открытый вопрос, можно дать несколько вариантов ответа)

Эффективные способы поиска работы	Количество ответов	%
Интернет	101	69,66
Знакомые	86	59,31
Газеты	54	37,24
Практика	23	15,86
Биржа труда	19	13,10
Друзья	18	12,41
Объявления	16	11,03
Родственники	14	9,66
Резюме	12	8,28
СМИ	8	5,52
Собеседование	6	4,14
Ярмарка профессий	5	3,45
Центр занятости	4	2,76

На четвертое место выпускники вузов поставили поиск работы при помощи учебного заведения, в частности при помощи практики (15,86%). Этот способ поиска работы может быть весьма перспективным, так как у учебного заведения и преподавательского состава всегда есть связи с профильными организациями и предприятиями.

Наименее популярными в этом ряду оказались Ярмарка профессий (3,45%) и Центр занятости (2,76%). Надо отметить, что выпускники вузов, с одной стороны, недооценивают возможности, предоставляемые им Службой занятости населения, так как банк вакансий Службы занятости населения весьма солиден и подвижен. Однако, с другой стороны, подавляющее большинство вакансий там — это рабочие профессии, куда выпускник вуза идти не желает, что, соответственно, определяет и низкую востребованность этих инстанций.

Поэтому можно сделать вывод, что при трудоустройстве по профессии на рынке труда г. Санкт-Петербурга для выпускников высших учебных заведений остаются чрезвычайно важными личные

контакты и связи, которыми они наверняка постараются воспользоваться. Также данная группа молодежи серьезно рассчитывает на помощь Интернета и своего учебного заведения. В целом же выпускники петербургских вузов хорошо ориентируются в основных способах поиска работы и знают, из каких источников можно брать информацию о существующих вакансиях.

Итак, обращаясь к перспективам адаптированного поведения на рынке труда выпускников петербургских вузов, заключим, что большинство из них, вероятно, будет иметь ряд трудностей. Это связано с рядом противоречий между позициями студенческой молодежи и ситуацией на рынке труда. В частности, большинство опрошенных оценивает свои шансы на трудоустройство по профессии вполне оптимистично, однако список вакансий Службы занятости г. Санкт-Петербурга в основном предлагает лишь рабочие профессии. Кроме того, зарплатные ожидания в первый год после окончания вуза более чем у трети респондентов завышены или даже сильно завышены. Этот фактор либо затруд-

нит трудоустройство по специальности, либо снизит дальнейшую мотивацию к профессиональной деятельности.

Вместе с тем можно констатировать факт, что большинство будущих выпускников вузов хорошо ориентируется в основных способах поиска работы и знает, из каких источников можно брать

информацию о существующих вакансиях. Поэтому в целом можно предположить, что по мере приобретения практического опыта в процессе трудоустройства молодые люди пересмотрят свои зарплатные ожидания в сторону уменьшения и успешно адаптируются на рынке труда.

Литература

1. Сазонов И. Е., Никифорова Е. Е. Сформированность профессиональных планов выпускников общеобразовательных учреждений Санкт-Петербурга (по материалам социологических исследований) // *Credo new*. 2012. N 2.
2. Сазонов И. Е., Никифорова Е. Е. Сформированность профессиональных планов выпускников общеобразовательных учреждений Санкт-Петербурга (по материалам социологических исследований) (продолжение) // *Credo new*. 2012. N 3.

References

1. Sazonov I. E., Nikiforova E. E. Formation of professional plans of graduates of educational institutions of Saint-Petersburg (on materials of sociological researches) // *Credo new*. 2012. N 2.
2. Sazonov I. E., Nikiforova E. E. Formation of professional plans of graduates of educational institutions of Saint-Petersburg (on materials of sociological researches) // *Credo new*. 2012. N 3.

И. В. Шпекторенко

I. V. Shpektorenko

Социальные лифты в структуре социальной мобильности индивида

Social Elevators in Structure of Social Mobility of the Individual

Шпекторенко Игорь Валентинович

Днепропетровский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины
Профессор кафедры философии, социологии государственного управления
Доктор наук по государственному управлению
igor3101@ukr.net

Shpektorenko Igor Valentinovich

Dnepropetrovsk Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration, Office of the President of Ukraine
Professor of the Chair of Philosophy, Sociology of Public Administration
Doctor of Science (Public Administration)
igor3101@ukr.net

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

социальная мобильность, структура социальной мобильности индивида, социальная деформация, социальный лифт

KEY WORDS

social mobility, the structure of individual social mobility, social strain, social elevator

АННОТАЦИЯ

В статье предложена структура социальной мобильности индивида. На ее основе предложено понимание понятия «социальный лифт» как явления, индивидуальной конфигурации возможного содержания вертикального направления, индивидуального репертуара социальной мобильности индивида в самом процессе его взаимодействия с социальными институтами и социальными общностями.

SUMMARY

The paper proposed a structure of social mobility of the individual. Based on it, offer insight into the concept of «social elevator» as a phenomenon, the individual configuration of the possible content of the vertical direction, the repertoire of individual social mobility of individuals in the process of its interaction with social institutions and social communities.

Социальная мобильность — системное явление, отражающее объективную сторону процесса социализации индивида (содержание и направления социально-экономической, образовательной, культурной политики, а также функции, принципы, задачи в управлении обществом, законодательные, нормативно-правовые, организационные, поведенческие и иные условия социального бытия) и субъективную (комплекс основных личностных качеств, также определяющих содержание и направление социальной мобильности). Объективная и субъективная стороны процесса социальной мобильности индивида, или объективные и субъективные

ее факторы, находятся в постоянном взаимодействии. Их результатом является горизонтальный, вертикальный и другие типы мобильности людей в обществе. В свою очередь объективные и субъективные факторы составляют две подструктуры в структуре социальной мобильности индивида.

Предложенная в данной статье структура социальной мобильности индивида может служить теоретической основой управления этим видом мобильности в условиях передвижения людей между социальными, профессиональными, культурными, образовательными институтами, социальными общностями, группами.

Эта структура, на наш взгляд, может служить теоретической основой построения и функционирования социальных лифтов, соединяющих различные, преимущественно институционализированные, социальные институты в обществе и государстве.

Социальный институт (social institution) — совокупность ценностей, норм, культуры, предписаний и требований, связанных с определенной организационной структурой, посредством которых общество контролирует и регулирует деятельность индивидов в наиболее важных сферах общественной жизни. Социальные институты, как правило, являются исторически сложившимися устойчивыми формами организации совместной деятельности и взаимодействий индивидов. Институты не всегда осознаются индивидами, но регулируют их действия. А для обеспечения соблюдения норм, предписаний и требований социального института в обществе, как правило, создаются и функционируют соответствующие социальные организации [6].

Концептуализация построения современного научного взгляда на социальную мобильность позволяет сделать вывод, что ее следует понимать в следующих значениях: явление; качество и ресурс, свойственные индивиду; процесс индивидуальной и групповой социализации людей, процесс реализации индивидами личностных качеств, определяющих их способность к социальной мобильности; определенный результат социальной деятельности (реализованный потенциал мобильности) индивида за определенный период; критерий оценивания процессов социализации, социальной деятельности и активности индивида.

С точки зрения личностных качеств индивида социальную мобильность можно понимать как присущую ему индивидуальную состоятельность и готовность находить и изменять социальную категорию, состояние, статус, форму социальной деятельности, умение быстро ориентироваться в ситуации, самоорганизовываться, быстро и успешно овладевать новыми видами социальной деятельно-

сти, коммуникации и взаимодействия. Это качество индивида проявляется в приобретении им достаточного собственного ресурса, ценностно-ориентационных (внутренних мотивационных) качеств, социальной компетентности, культуры, социального опыта, иных качеств, обеспечивающих эффективность и результативность социальной деятельности, быстрое выполнение поставленных перед индивидом социальных задач в различных условиях социально-профессиональных, социально-культурных, функционально-статусных и иных перемещений в структуре социального бытия.

Итак, под социальной мобильностью понимаются качество, процесс, результат процесса, критерий оценивания вертикальных и горизонтальных перемещений индивида или социального объекта из одной социальной позиции в другую. Социальная мобильность как качество индивида, личности — важное условие для того, чтобы стать успешным в обществе.

Определение нами концепта и основных значений понятия «социальная мобильность» указывает на то, что ее структура позволит представить ее составные элементы, которые, в свою очередь, дадут возможность определить принципы ее формирования, критерии оценивания данного вида мобильности и управления им со стороны, условно говоря, самой социальной среды. Осуществление объективного оценивания качеств, определяющих индивидуальную готовность и способность индивида к социальному виду мобильности, в свою очередь, позволит конкретизировать комплекс общих функций (принципов) управления, с целью их развития в обществе с учетом индивидуальных возможностей индивидов.

Основными видами мобильности, в которых осуществляется социальная деятельность индивида, на наш взгляд, является социальная, академическая, культурная, социокультурная, профессиональная (рис. 1). Все указанные виды мобильности человека объективно влияют на процесс социализации, и это влияние взаимно. Социальная мобильность человека формируется, главным



Рис 1. Взаимодействие видов мобильности (вариант 1)



Рис. 2. Взаимодействие видов мобильности (вариант 2)

образом, в профессиональной, академической, культурной, социокультурной средах. Итак, социальная мобильность формируется как в суммарном отображении указанных видов мобильности, так и в конкретной индивидуальной конфигурации отдельных видов мобильности индивида, что обуславливается видами основной и сопутствующей социальной деятельности, свойственными в данный момент тому или иному индивиду.

С другой стороны, перечисленные виды мобильности можно считать разновидностями социальной, что существенно не влияет на результативность научных исследований по этой проблеме при условии четкого выделения предмета исследования, в котором важно

учитывать основные и сопутствующие виды деятельности индивида, их конфигурацию в конкретном ракурсе и моменте исследования (рис. 2).

В этом смысле академический, культурный, социокультурный виды мобильности обуславливают содержание и траектории движения индивида в обществе, влияя на их содержание и динамику, определяя место индивида в социальной (а также в профессиональной, культурной, академической (образовательной) сферах). Таким образом, структура социальной мобильности индивида сочетает в себе различные функции (принципы) социальной среды, влияющие на индивида в процессе его социального становления, социального самоопределения и изменения.

Объективным фактором формирования социальной мобильности является социальная среда (social environment) — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Социальная среда включает политику, экономику, некоммерческую и общественную сферы, а также общественное сознание и культуру в широком смысле, т. е. не только искусство и литературу, но и нормы взаимодействий индивидов между собой, стереотипы социального поведения и т. п. Поэтому социальная среда для каждого индивида включает и его ближайшее социальное окружение, т. е. семью, профессиональную, учебную и другие социальные группы, в которые индивид входит. Социальная среда во многом неосознанно для индивида формирует его психику и его бессознательное, а также неосознаваемые мотивы его социального поведения [6].

С позиции данного исследования наибольший интерес представляет «социальная макросреда», охватывающая экономику, общественные институты, общественное сознание и культуру, а также «социальная микросреда», включающая непосредственное окружение человека — семью, трудовую, учебную и другие группы. Подчеркивая сложность воздействия социальной среды на индивида, именно семья, учебные заведения, общественные, профессиональные институты (в системе социальных институтов) являются теми «механизмами», которые в своем взаимодействии создают социальный лифт, ведущий индивида вверх в социальной иерархии.

В то же время социальная среда — прежде всего люди, объединенные в различные группы, общности, формальные и неформальные институты, с которыми каждый индивид находится в специфических отношениях, в сложной и разнообразной системе коммуникаций и взаимодействия. Социальная среда не просто «формирует» личность в процессе деятельности. Социальная среда, окру-

жающая личность, обладает активностью, воздействует на человека, ориентирует, мотивирует, адаптирует, обучает, воспитывает его, регулируя, подчиняя социальному контролю, увлекая, «заражая» соответствующими «моделями» поведения, побуждая, а нередко и принуждая индивида к определенной направленности социального поведения и деятельности. Социальную среду не как «фактор», а как «источник» развития личности рассматривал Л. С. Выготский. Таким образом, социальная среда, с нашей точки зрения, оказывает сильнейшее влияние на человека, являясь источником, питающим развитие личности, прививает ей общественные нормы, ценности, роли и т. д., одновременно выступая объективным фактором, создающим условия воздействия на нее.

Факторы социальной мобильности индивида были нами определены с применением системного, структурного, структурно-функционального анализа, процессуального назначения социальной среды. В первую очередь это касается ее институтов: дошкольных заведений, школы, высших учебных заведений, армии, в целом — политической, экономической, культурной, общественной, профессиональной и иных сфер деятельности индивида. С позиции процессуального подхода основным процессом влияния социальной среды на индивида является формирование и развитие его социальной мобильности. Этот процесс достигается осуществлением социальной средой комплекса взаимосвязанных функций. Под функцией (от лат. *functio* — исполнение, осуществление) понимается проявление свойств объекта в системе его отношений. В. С. Леднев указывает, что функция в социологии — роль, которую выполняет социальный институт или процесс по отношению к целому, например, функция государства, семьи и т. д. в обществе [3, с. 11]. Забегая вперед, подчеркнем, что В. С. Леднев рассматривает понятие «функции системы образования в обществе», что указывает на возможность применения функционального подхода к определению сущности тех или



Рис. 3. Объективные факторы социальной среды, в которой развивается или деформируется социальная мобильность индивида, и детерминированные ими функции социальной среды (объективные факторы социальной мобильности — подструктура 1)

иных социальных институтов. Указанный нами комплекс взаимосвязанных функций социальной среды является необходимым для формирования и развития социальной мобильности индивида.

Вернемся к структуре социальной мобильности индивида. Выделенные нами факторы позволяют лучше понять влияние внутренних и внешних (объективных и субъективных) факторов влияния социальной среды на индивида. Эти факторы главным образом определяют качество, содержание, направление, результаты его социального развития.

Определение факторов социальной мобильности позволяет определить объективные и субъективные ее факторы как факторы системного, сложного, широкого, но структурированного процесса их взаимодействия. Они определяют направление и содержание длительного процесса социального становления раз-

вития индивида, функции (принципы) социальной среды в развитии данного вида мобильности.

Подструктура 1 определена с использованием структурного и структурно-функционального анализов факторов, влияющих на развитие социальной мобильности, и функционально-процессуального назначения социальной среды. Таким образом, указанные факторы детерминируют функции социальной среды, необходимые для поддержки и развития социальной мобильности индивидов: социальная ориентация; социальный отбор (подбор); социальная адаптация; социальная мотивация; социальная активизация; оценивание; образование (обучение); социальное воспитание. Это — объективные факторы социальной мобильности.

Подчеркнем, что данный вид мобильности может выступать не только линей-

ным (вертикально-горизонтальный тип), а циклическим процессом (первичный и вторичный ее тип). Например, в условиях совмещения различных социальных, культурных, профессиональных и прочих ролей социальная мобильность индивида может приобретать линейную форму (содержание) относительно основного места социальной деятельности (в т. ч. профессиональной) и параллельную (циклическую, относительно первой).

Указанные на рис. 3 элементы составляют функциональное содержание социальной среды. Процессы социализации и социальной деформации, которые в нем происходят, иногда воспринимаются статично, в виде причин или последствий социального развития индивида, влекущих за собой социальную деформацию. Однако все вышеупомянутые процессы так или иначе детерминированы функциями (принципами) социальной среды. С другой стороны, объективно существующая социальная среда таким же образом изменяется в зависимости от конкретного содержания развития самого общества, политической, правовой, экономической, культурной, социальной и других подсистем (сфер) общества. Реформы влекут за собой изменение многочисленных средств мотивации, систем образования, культурных, социальных стандартов, ценностных ориентаций, внутренних мотиваций, норм деятельности и поведения, неизбежно влекущее за собой изменение требований к ценностно-ориентационным и компетентностным качествам человека. И это — процесс перманентный, поскольку «развитие личности всегда происходит в активном ее взаимодействии с социумом, внешним миром...» [5]. Сущность личностных качеств, личностного компонента деятельности проявляется положением, позицией человека во взаимоотношениях его с другими людьми, раскрывается в его жизненных целях и стоящих за ними внутренних ориентациях, мотивах, намерениях, сформированных компетентностях, в способах поведения и средствах действия применительно к общим целям и задачам.

Если же идет речь о профессиональном развитии, то первичной оболочкой, в которой индивид развивается, выступает профессиональная среда, тесно взаимодействующая с социальной, с ее более широкими правами и обязанностями, регламентированными гражданским законодательством. А. И. Турчинов указывает, что в структуре человеческой деятельности выделяются: субъект (труд), объект (предмет труда), средства деятельности (орудия труда) и среда, в которой она происходит [8, с. 38]. На фоне определенной нами социальной среды, наполненной влияниями объективных факторов (принципов) социальной мобильности, которые, в конечном итоге, и определяют качество конкретной социальной среды, развиваются индивидуальные качества индивида, определяющие конкретную конфигурацию и содержание социальных перемещений, компетентность, профессионализм (в рамках профессиональной мобильности), на протяжении всей жизни человека (рис. 4).

Комплекс этих качеств, в свою очередь, разделяется на ценностно-ориентационные, указывающие преимущественно на внутреннюю ориентацию и внутреннюю мотивацию индивида на социальную мобильность; и на компетентностные качества, проявляющиеся в деятельности, на которых базируются социальная (гражданская) и профессиональная компетентности, профессионализм кадров как интегрированные характеристики. Комплекс качеств, внесенных в подструктуру 2, можно характеризовать как социально-мобильные качества индивида. Формирование мобильных личностных свойств обуславливается уже известными науке социальными взаимодействиями и закономерностями.

Таким образом, к подструктуре 2 относится комплекс взаимосвязанных ценностно-ориентационных и компетентностных качеств индивида.

Ценностно-ориентационные качества отображают внутреннюю потребностно-мотивационную, ценностно-мотивационную сферы: социальная направленность



Рис. 4. Комплекс качеств, развивающих внутреннюю потребность индивида, в социальной мобильности (субъективные факторы социальной мобильности — подструктура 2)

индивида; социальные намерения; социальное призвание; социальные интересы; социальные ожидания; социальная работоспособность; социальная удовлетворенность; социальная пригодность. Данный подход не противоречит ныне существующим подходам в социологии, когда социальное поведение, как и всякие иные проявления социальной активности, начинается с готовности, установки, намерений, в которых отражены социальные стремления, цели, требования и ожидания индивида. При анализе социальной активности человека указанное обстоятельство проявляется в наличии у личности социальных тенденций. Для понимания природы личности совершенно недостаточно знания того, какую информацию, знания имеет индивид о культуре, традициях, идеологии и социальных отношениях. Необходимо также учитывать, какие ориентации, мотивации, установки, подготовка (компетентность) имеются у него в отношении указанных явлений.

К компетентностным качествам, которые во взаимодействии с ценностно-ори-

ентационными непосредственно влияют на траектории и конфигурацию социальной мобильности индивида, нами отнесены: врожденные и приобретенные способности; социально важные качества; обучаемость (академическая мобильность); культура (культурная мобильность); социальный опыт; компетентность (как интегрированная характеристика); профессионализм (как интегрированная характеристика). Это — субъективные факторы социальной мобильности, проявляющиеся в деятельности индивида.

Тормозящим фактором на пути развития процессов социализации и социальной мобильности является социальная деформация. Не имея необходимого ресурса внутренних ценностно-ориентационных и компетентностных качеств, не развивающихся и не подкрепляющихся извне, или не имея возможности соответствовать требованиям определенной социальной среды, индивид осознанно или вынужденно использует возможность передвижения (мобильности).

Следовательно, социальная мобильность как явление и процесс, который в

данном случае совпадает с движением людей за пределы той или иной социальной среды, выступает следствием несоответствия (конфликта) степени развития указанного выше комплекса индивидуальных качеств личности с условиями социальной среды, иными словами — несоответствием (конфликтом) социально мобильных качеств индивида конкретной социальной среде. Поэтому более высокого статуса в социальной, политической, экономической, культурной, профессиональной и других сферах жизнедеятельности общества достойны индивиды, обладающие более сформированным комплексом социально важных мобильных качеств, нежели те, кто овладел этими качествами в меньшей мере. Так можно достичь конкуренции индивидов во всех сферах жизнедеятельности общества, государства.

Социализация — это развитие индивида на основе баланса его интересов с интересами общества, социальных институтов, социальных общностей, социальной среды. На формирование личности влияет ряд факторов: как сам человек, социальная среда, так и осознанная им социальная деятельность, направления, содержание и формы социальной деятельности. Однако мы не можем согласиться с мыслью, достаточно распространенной в том числе и среди зарубежных исследователей, что «в итоге все зависит от самого человека». Без благоприятной социальной среды с соответствующими функциями (принципами), способствующими социальному становлению и развитию индивида, реализовать даже лучшие его желания, задатки, приобретенные и оцененные способности, волю, цель жизни, включая социальные, профессиональные, культурные, образовательные и прочие интересы, намерения и ожидания будет затруднительно или невозможно.

Структура социальной мобильности, как вероятностная и идеальная модель, отображающая процесс социализации людей как идеальный объект, определяет не только содержание и факторы влияния на качество социального развития, но и ключевые направления про-

цесса социализации людей, в том числе, с использованием социальных лифтов.

В масштабах многих посткоммунистических государств не работают механизмы вертикальной мобильности — социальные лифты, без запуска которых успешное развитие страны невозможно. В *самой общей трактовке* социальный лифт — условное наименование совокупности факторов, системы объективных условий, принципов, вырабатываемых общественными институтами и социальными общностями, группами, закрепленных в виде целостной государственной политики, оказывающих определяющее влияние на формирование вертикальной социальной мобильности у индивидов.

«Что такое социальный лифт? Это способ дать подняться и помочь в занятии более приятного положения в обществе. Но чтобы лифт действовал, необходимо иметь движущую силу — заинтересованность сторон» [7]. Можно сделать вывод, что, во-первых, в работе социальных лифтов присутствуют объективные и субъективные факторы. Во-вторых, заинтересованными в мобильности должны быть и государство, общество, реализующее свою волю через институты власти, социальные институты, и сам человек, имеющий к тому же развитый комплекс профессионально мобильных качеств. Важность этих качеств подчеркнул А. Владимиров, указавший, что «чрезвычайно важно то, что такой лифт должен стать своего рода «социальным фильтром», через который могли бы успешно пройти только патристически настроенные, думающие люди, социально активные, честные, талантливые и трудоспособные» [2]. Можно предположить, что ключевыми функциями подобного «фильтра» являются функции отбора (подбора) и оценивания. Укажем, что А. К. Маркова неспроста профориентацию и профотбор понимает не как функции профессиональной среды или принципы (функции) работы социальных лифтов, а собственно как социальные институты [4, с. 63, 64].

«Если в обществе существуют социальные лифты (термин русско-амери-

канского социолога Питирима Сорокина), то каждый из его членов уверен, что при определенных условиях он может добиться своего; общество становится открытым, социальное самочувствие — позитивным. Человек, живущий в открытом обществе, думает: „Если я захочу, то я смогу...“ Человек, живущий в противоположной реальности, мыслит: „Как ни бейся, там свой мир, наверх попадают только свои — мы никто, нам путь закрыт“, — констатирует Юлия Верлина.

По справедливому мнению Ю. Верлиной, именно отсутствие социальных лифтов приводит к росту социального напряжения, а зачастую и к взрывам, волнам протестов. «Можно предположить, что процент тех, кто, будучи рожден в нижней (по уровню доходов) четверти семей, смог выбраться из бедности, крайне мал. И причина именно в том, что реально действующих социальных лифтов в нашей стране, увы, практически нет».

Отсутствие в обществе конкуренции, уверенности в том, что профессионализм, социально ответственное поведение будут вознаграждены, ведет к социальной апатии населения, озлобленности против богатых и недоверию к властям... В экономической жизни «сломанный» социальный лифт вызывает ломку конкуренции, стагнацию производительности труда, отсутствие инноваций и низкую активность малого и среднего бизнеса, коррупцию. Эта симптоматика весьма характерна не только для современной России, но и для Украины и других посткоммунистических государств.

М. Бендюков справедливо указывает, что без эффективного социального лифта, без четкой системы стимулов, поощряющих позитивное, ответственное поведение и карающих за антисоциальные проявления, невозможно ни выстроить современное общество, ни запустить механизмы экономического роста. Отсутствие работающих социально-экономических механизмов, с помощью которых общество могло бы удовлетворять свои потребности в тех или иных специ-

алистах, очевидно, приведет к его деградации через весьма короткий срок [1]. На наш взгляд, работа социального лифта (и его результативность) должна базироваться на понимании его содержательной функциональности, на основе комплекса принципов его функционирования, его основных функций, дающих объекту управления (социальному институту) инструментарий воздействия на субъекта управления — индивида. Содержательная функциональность, к примеру, социального или профессионального института может стать основой организационного проектирования, когда в основу формирования и развития социального (или профессионального) института положен процесс формирования и развития социальной (профессиональной) мобильности, который, в свою очередь (согласно А. Файолю), реализуется посредством комплекса функций.

М. Бендюков, касаясь профиля социально мобильных качеств, приходит к выводу, что в индустриальной экономике приоритет отдавался индивидуальным характеристикам человека: уму, характеру, знаниям и навыкам. Логична мысль М. Бендюкова о том, что социальные лифты в обществе не могут возникнуть сами по себе. Для их появления необходимы как объективные предпосылки, так и социальная и государственная поддержка мобильности населения и понимание населением правил, принципов социальной мобильности и критериев оценивания. Данное утверждение применимо и к профессиональной мобильности, происходящей в социальных институтах профессионализации, и подтверждается известным российским ученым А. И. Турчиновым, указывающим на социальную обусловленность природы кадровой политики, о необходимости изучения явления профессионализации как социального феномена, об институционализации профессиональной деятельности и ее социальном обеспечении [8, с. 7, 8, 18, 24, 64]. Итак, создание эффективной системы социальных лифтов, рассчитанной на форми-

рование и использование мобильного человеческого капитала, можно рассматривать как важную отрасль государственного управления, например, кадровой политики, позволяющей управлять в первую очередь профессиональными возможностями человека.

Таким образом, структура социальной мобильности наглядно демонстрирует многомерность, многокомпонентность и сложноструктурированность процесса социализации. Одни факторы (элементы структуры социальной мобильности) могут непосредственно влиять на индивида, иные — влиять опосредованно. Заметим, что структурированность процесса социализации индивида, как доказывает наше исследование, теоретически не выделяется особенной усложненностью. Чего нельзя сказать о сложности взаимоотношений элементов подструктуры 1 и 2 на уровне индивида и их взаимного влияния на противоположные по своей сути разносторонние процессы его социального развития (когда подструктуры находятся в состоянии гармонии, взаимодействуют системно, синергетически), либо социальной деформации (когда подструктуры системно не взаимодействуют). С точки зрения предложенной структуры социальная деформация является следствием конфликта (отсутствия баланса, согласованности, гармонии) требований и возможностей социальной среды, конкретного социального института с требованиями и возможностями, а следовательно, комплексом качеств социально мобильного индивида.

Понятия «социальная мобильность» и «социальный лифт» не синонимы. Социальная мобильность — явление, качество и ресурс индивида, результат социальной деятельности индивида, критерий оценивания его социальной деятельности, активности как «вверх», так и «вниз», в горизонтальном и вертикальном направлении. Социальная мобильность проявляется во взаимодействии ее объективных и субъективных факторов. Социальный же лифт — явление, индивидуальная конфигурация вертикальной мобильности, индивидуального реперту-

ара социальной мобильности индивида, складывающаяся в самом процессе его взаимодействия с социальными институтами и социальными общностями, группами, функционирование которых, в свою очередь, осуществляется в рамках процесса формирования и развития социальной мобильности индивида в направлении только «вверх». Социальный лифт — условное наименование совокупности факторов, системы объективных условий, принципов, вырабатываемых общественными институтами и социальными общностями, группами, закрепленных в виде целостной государственной политики, оказывающих определяющее влияние на формирование вертикальной социальной мобильности у индивидов. Иными словами, социальный лифт — собственно «большой механизм социальной мобильности», поощряющий конкуренцию индивидов и обеспечивающий мобильному индивиду направление «вверх». Иные задачи этого механизма — отбор лучших; «фильтр», «барьер», защита общества от непрофессионалов; управление возможностями человека: в обществе — социальными возможностями, в профессиональной деятельности — профессиональными и т. д. В таком случае социальные институты, некоторые социальные организации и общности могут считаться «отдельными механизмами» социальных лифтов. (Например, М. Бендюков одним из «механизмов социального лифта» логично указывает образование).

Социальные лифты соединяют, условно говоря, «точки роста» индивида в тех или иных сферах его активности, в тех или иных социальных институтах и социальных общностях, группах в единый механизм, работающий в рамках процесса формирования и развития социальной мобильности индивида с основной задачей: «наверх» социальной иерархии должны попадать только лучшие.

Согласно предложенной в данной статье структуре социальной мобильности индивида, обязательными функциями (принципами) социального лифта являются социальные ориентация, отбор (под-

бор), мотивация, адаптация, активизация, оценивание и воспитание. Указанные функции необходимы для формирования и поддержки социальной активности индивидов в обществе. Указанные функции (принципы) аналогичны для развития профессиональной, культурной, социокультурной, академической мобильности индивида. Аналогичным является и общий комплекс ценностно-ориентационных и компетентностных качеств индивида для формирования мобильности в аналогичных сферах деятельности (профессиональной, культурной, социокультурной, академической).

Комплекс функций социальной среды позволяет не только на теоретическом, но и на практическом уровне ставить и решать проблему управления социальной мобильностью индивидов в обще-

стве. Сама же структура социальной мобильности, выразим надежду, может внести вклад в формирование теоретической модели профессионализации как социального явления, в обеспечение перехода от стихийных к упорядоченным формам передачи социального и профессионального опыта от поколения к поколению — задач, поставленных полтора десятилетия тому назад известным российским ученым А. И. Турчиновым.

На вопрос, какие качества характерны для социально мобильного индивида, ответ дает предложенный в статье комплекс субъективных факторов социальной мобильности. На наш взгляд, оценивание предложенного комплекса мобильных качеств будет способствовать решению актуальной проблемы защиты современного общества от непрофессионализма.

Литература

1. Бендюков М. Царь без горы. Почему в России не работает социальный лифт: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.americanu.com/blog/post/6190>.
2. Владимиров А. О программе «Социальный лифт»: [Электронный ресурс]. URL: <http://sociift.ru/>.
3. Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. 2-е изд., исправ. М.: МГАУ, 2002. 120 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 306 с.
5. Ребкало В. Психологічні чинники розвитку управлінських навиків особистості державного службовця в Україні / В. Ребкало, М. Пірен // Вісн. УАДУ. 1999. № 4. С. 235–243.
6. Римский В. Л. Преодоление коррупции в системе образования России: Доклад Московского бюро по правам человека. 31 мая 2010 г.: [Электронный ресурс] // URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-513473.html>.
7. Социальные лифты: кратчайший путь из грязи в князи: [Электронный ресурс] // URL: http://trendclub.ru/blogs/contest_november/1355.
8. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: МПСИ; Флинта, 1998. 272 с.

References

1. Bendyukov M. The tsar without the mountain. Why in Russia the means of social mobility doesn't work. [Electronic resource]. URL: <http://www.americanu.com/blog/post/6190>.
2. Vladimirov A. About the Program «Means of Social Mobility». [Electronic resource]. URL: <http://sociift.ru/>.
3. Lednev V. S. Scientific education: development of abilities to scientific creativity. 2nd edition, corrected. M.: MGAU, 2002. 120 p.
4. Markova A. K. Professionalism psychology. M.: Knowledge, 1996. 306 p.
5. Rebkalov V. Psychological factors of development of administrative skills of personality of civil servant in Ukraine / V. Rebkalov, M. Piren // Vestnik UADU. 1999. N 4. P. 235–243.
6. Rimskiy V. L. Overcoming the corruption in an education system of Russia: The report of the Moscow bureau on human rights. On May 31, 2010. [Electronic resource]. URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-513473.html>.
7. Means of social mobility: the shortest way from rags to riches. [Electronic resource]. URL: http://trendclub.ru/blogs/contest_november/1355.
8. Turchinov A. I. Professionalization and personnel policy: problems of development of the theory and practice. M.: MPSI; Flint, 1998. 272 p.

Г. М. Бирюкова

G. M. Birykova

Психолого-акмеологические аспекты становления профессионально-коммуникативной компетентности преподавателя

Psychological and Acmeological Aspects of Formation of the Professional and Communicative Competence of Teachers

Бирюкова Галина Михайловна

Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Заместитель заведующего кафедрой психологии управления и педагогики
Доктор философских наук, профессор
Gal.mi@mail.ru

Birykova Galina Mikhailovna

North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Deputy head of the Chair of Psychology of Management and Pedagogy
Doctor of Science (Philosophy), Professor
Gal.mi@mail.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

гуманистически ориентированная стратегия обучения, диадические и диалогические отношения, акме-условия, профессионально-коммуникативная компетентность.

KEY WORDS

humanist-oriented teaching strategy, dyadic and dialogic relations, acme-conditions, professional and communicative competence.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается необходимость реализации гуманистически ориентированной стратегии обучения и воспитания в рамках профессионально-педагогической деятельности. Процесс обучения представляется в виде диадических и диалогических отношений в системе «учитель — ученик». К числу актуальных проблем автор относит необходимость изучения методологии и методов изучения, прогнозирования и влияния акме-условий на становление профессионально-коммуникативной компетентности преподавателя высшей школы.

ABSTRACT

The article discusses the necessity of implementation of humanistic oriented strategy of training and education in the professional education activities. The learning process is represented as dyadic and dialogic relations in the “teacher — student” system. Into the topical problems the author includes the need to examine the methodology and methods of study, predict and influence of acme-conditions on the formation of professional communicative competence of a higher education teacher.

Синергетика обладает методологией изучения многих нелинейных саморазвивающихся и самоорганизующихся систем. Она обладает и значительным эвристическим и прогностическим потенциалом, позволяет обнаружить и исследовать не только ныне существующие, но и возможные изменения многих новых социальных систем. К числу таких систем от-

носится и современная образовательная система, в рамках которой учеными рассматриваются и изучаются различные системообразующие составляющие и их состояние. Синергетические исследования чрезвычайно сложны, но могут дать уникальную теоретическую и практическую информацию о состоянии самых разных систем, в том числе и о состоянии

человека в образовательном пространстве.

Что определяет в первую очередь перспективы развития системы высшего образования? Ответ — государственная политика в области образования вообще и высшего образования в частности, которая определяет приоритеты в стране. Таковую предопределили Указ № 1 Президента России и Закон РФ «Об образовании» 1992 г., в который были включены весьма прогрессивные положения. Так, впервые интересы личности в системе образования ставились на первое место и образование определялось как «целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства...» Провозглашался «гуманистический характер образования», приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободное «...развитие личности; свобода и плюрализм в образовании». Содержание образования должно быть ориентировано на «обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации». «Размер средней ставки и должностного оклада... для профессорско-преподавательского состава высших образовательных учреждений устанавливается на уровне, в два раза превышающем уровень средней заработной платы работников промышленности» (ст. 53, п. 3)¹. Причем запрещалось изыскивать средства на эти цели за счет повышения нагрузки преподавателя (ст. 53, п. 4)². Однако многие эти положения так и остались только на бумаге.

Современные ученые, работающие в рамках самых различных научных направлений, но недостаточно осведомленные или не владеющие синергетическими технологиями, достаточно часто концентрировались в своих трудах на выявлении особых компонентов в системных структурах личности преподавателей, которые бы позволяли ей активно и адекватно ситуациям реализовывать внутренние

резервы для активизации своих профессиональных доминант и самореализации в целом. Однако проблема выявления и стимулирования профессионального становления и компетентности преподавателя все еще далека от конструктивных решений.

Тенденции мирового развития диктуют сегодня ориентацию высшего образования на разработку подходов к решению задач по обучению будущих преподавателей с учетом расширения межкультурных связей, структурных изменений в сфере занятости, повышении профессионально-личностной компетентности преподавателей высшей школы. В этой связи одним из важных акме-формирований, требующих своей реализации в рамках высшей школы, является формирование высокого уровня коммуникативной компетентности преподавателей.

Сегодня для осознания сути своей преподавательской деятельности учителю необходимо осознать свою профессионально-педагогическую роль в современном обществе. Именно гуманистически ориентированная стратегия обучения и воспитания в рамках профессионально-педагогической деятельности способна актуализировать проблему поиска составляющих профессионально-коммуникативной компетентности преподавателя высшей школы. Однако и сейчас все еще встает вопрос о понимании самого феномена «профессиональная компетентность», по поводу которого есть много высказываний и определений, но единого общепризнанного понимания все еще нет. Так, по мнению академика РАН Н. В. Кузьминой, профессиональная компетентность заключается в умении и в способности преподавателя перевести свои специальные познания в средство формирования личности обучающихся с учетом ограничений и предписаний учебно-воспитательного процесса и принятых педагогических норм [1, с. 307].

В своем труде «Психология труда учителя» российский ученый А. К. Маркова [3] профессионально-компетентным признает такой труд учителя, который

¹ Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1.

² Там же.

отличается высоким уровнем как педагогической деятельности, так и педагогического общения, где реализуется сама личность учителя, а отсюда — и высокие результаты в обучении. В учебном пособии для вузов С. И. Змеева автором выделяются пять компонентов в структуре педагогической компетентности:

- специальная и профессиональная компетентность в области преподаваемой дисциплины;
- методическая компетентность в области способов формирования знаний и умений у обучающихся;
- социально-психологическая компетентность в области процессов общения;
- дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов и способностей обучающихся;
- аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности.

Если рассмотреть основные составляющие вышеприведенных определений, то можно увидеть, что и приведенные нами примеры определений профессиональной компетентности преподавателей, и не указанные здесь, но имеющие место быть в трудах таких ученых, как Л. М. Митин, Л. А. Петровская, В. А. Сластенин, А. А. Бодалев и др., в качестве обязательного компонента в деятельности учителя указывают на коммуникативную компетентность. И действительно, только обладая умением и способностью устанавливать и эффективно поддерживать контакт с обучающимся, можно передать знания и умения в процессе коммуникативного воздействия.

В процессе коммуникативной связи обучающийся осваивает информационную составляющую культуры, степень усвоения и принятия которой в обязательном порядке детерминирует формирование целеполагающей способности. Эта способность, развитая в той или иной степени, отражает особенности восприятия и памяти воспринимающего субъекта, а также уровень индивидуально отраженной культурологической доминанты. Иными словами,

возникают диадические отношения «преподаватель — обучающийся», в рамках которых и осуществляется процесс обучения и научения.

Рассматривая процесс обучения в рамках диадических отношений, не следует забывать, что этот же процесс являет собой и диалогические отношения, которые предполагают обязательное наличие авторитета. Если вспомнить о понятии «образ», лежащем в основе термина «образование», то можно увидеть в нем некий желаемый образ носителя культурного наследия, а отсюда и объяснить причины появлений и смены в рамках исторических катаклизмов различных образовательных программ, организационных структур, требований к профессиональным и социально-психологическим качествам преподавателей.

В рамках затронутой проблемы, памятуя о влиянии соответствующих акмеусловий вуза на уровень профессионально-коммуникативной компетентности преподавателя, необходимо отметить, что свой опыт любой человек получает также и в опыте его конкретной жизнедеятельности, в социальных условиях. Человек руководствуется, с одной стороны, принципами общепринятой морали, а с другой стороны — позицией индивидуального эгоизма. Например, чем большей социальной властью наделен индивид и чем несовершеннее контроль за ее реализацией, тем в большей степени можно ожидать использование власти в личных целях. В этом случае деятельность перестает соответствовать тем целям, ради которых человек был наделен этой властью — в нашем случае властью преподавателя. И тогда встает вопрос, требующий ответа: «Почему студент, пройдя курс воспитания гуманитарных основ через освоение гуманитарных дисциплин, в практической жизни становится подчас асоциально ориентированным гражданином?».

Ответ на этот вопрос может лежать, в том числе, и в рамках акмеологической науки: отсутствует система создания акмеусловий, способствующих воспитанию законопослушного гражданина. Здесь

можно рассматривать и наличие (отсутствие) авторитетного преподавателя, и уровень убежденности лектора в декларируемых знаниях и принципах, и эмоциональную убежденность преподавателя, передающуюся в виде уверенности в правоте декларируемого, и невысокий уровень коммуникативной компетентности.

Сложившаяся к настоящему времени образовательная система не всегда создает ту среду, в которой происходит движение личности по пути культурного наследия. Основные ценности, ощущаемые и осознаваемые в обществе, непосредственным образом отражаются в системе образования, и только если современный преподаватель в процессе своего труда сможет изменить самосознание обучающихся в сторону гуманитарно обоснованного, а с ним и законы восприятия добра и зла, значит, собственные поступки в жизнедеятельности таких студентов скорее всего будут соответствовать просоциальным ориентациям.

Рассматривая в рамках образовательного процесса акмеологическое направление развития науки, следует не забывать, что именно внутри педагогики развилась акмеология, заимствуя систему и понятия педагогического знания. Однако если центральным звеном педагогики является рассмотрение норм и правил работы с обучающимися, «а учитель занимает лишь последнюю главу в учебниках педагогики, то в акмеологии, напротив, преподаватель — зрелый человек, профессионал, сделавший свой самостоятельный выбор профессии и учебного заведения. Это делает его ответственным за качество решения учебно-воспитательных задач» [2, с. 111].

Компетентностный современный подход в области образования характеризуется не объемом полученных знаний, а формированием способности решать проблемы самостоятельно на основе полученных знаний, и тогда ставка идет на личностный рост обучающегося. Если раньше оценивалось количество знаний, усвоенных обучающимся с помо-

щью учителя или самообразования, то сегодня на повестке дня стоит оценка умения самостоятельно решать поставленные жизнью проблемы, умение думать, прогнозировать последствия принятых решений. В последнем случае смысл образовательной деятельности перемещается из области «что нового узнал» в умение «самостоятельно решать проблемы».

По мнению зарубежного ученого, международного эксперта Ш. Хюммеля, «знание сегодня разделено на отдельные предметы и дисциплины... В результате университеты выпускают инженеров, не представляющих себе социальных последствий своей работы. Врачей, не знакомых с психологией человека, — лечение у таких врачей зачастую вызывает психосоматические заболевания. Что касается экономистов, то позволяет ли уровень их подготовки понять, что их деятельность не является нейтральной, а влияет на положение общества в целом?.. Необходима новая модель подготовки... которая позволит развивать человеческие качества и этику».

Соглашаясь с этим высказыванием и подводя итоги вышесказанному, следует отметить, что синергетика действительно обладает мощной методологией, позволяющей исследовать процессы рождения, становления, развития, превращения, упадка и смерти многих нелинейных саморазвивающихся и самоорганизующихся систем. Она обладает и значительным эвристическим и прогностическим потенциалом, позволяет обнаружить и исследовать не только ныне существующие, но и возможные состояния таких систем, определить параметры, гарантирующие их полноценное, здоровое развитие. Она дает возможность не только интуитивно почувствовать, но показать и доказать когерентность, согласованность, слаженность, резонансность существования всех существенных параметров духовно здорового человека, а в случае их отсутствия дать практические рекомендации по их достижению. Вот почему сегодня к числу актуальных проблем сле-

дует отнести необходимость изучения методологии и методов изучения, прогнозирования влияния акме-условий на

становление профессионально-коммуникативной компетентности преподавателя высшей школы.

Литература

1. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория фундаментального образования. СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2012.
2. Кузьмина Н. В. (Головко-Гаршина). Предмет акмеологии. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Политехника, 2002.
3. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. 1991. № 8. С. 82–88.

Referencrs

1. Kuzmina N. V. Acmeology theory of improvement of quality of training of specialists of education. M.: Research center of problems of quality of training of specialists, 2001.
2. Kuzmina N. V. (Golovko-Garshina). Acmeology subject. 2nd edition. SPb.: Polytechnika, 2002.
3. Markova A. K. Psychological analysis of professional competence of the teacher // Soviet pedagogics. 1991. N 8. P. 82–88.

**В. Г. Белов
Ю. А. Парфенов**

**V. G. Belov
Yu. A. Parfenov**

Здоровье подростка как системное личностное качество

Teen Health as a System Personal Qualities

Белов Василий Георгиевич

Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Профессор кафедры психологии управления и педагогики
Доктор психологических наук, доктор медицинских наук, профессор
BelV1@yandex.ru

Парфенов Юрий Александрович

Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Доцент кафедры психологии управления и педагогики
Доктор медицинских наук, доцент
My-internety@yandex.ru

Belov Vasily Georgievich

North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Professor of the Chair of Psychology of Management and Pedagogic
Doctor of Science (Psychology, Medicine), Associate Professor
BelV1@yandex.ru

Parfenov Yury Alexandrovich

North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Associate Professor of the Chair of Psychology of Management and Pedagogic
Doctor of Science (Psychology), Associate Professor
My-internety@yandex.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

здоровье, образовательный процесс, подросток, личность

KEY WORDS

health, educational process, adolescent, personality

РЕФЕРАТ

В статье с позиции системного подхода изложены основные концептуальные положения о феномене здоровья в образовательном процессе. Представлено целостное представление о методологических основах приобщения подростков к здоровому образу жизни как основополагающей ценности. Изложены современные подходы к изучению соотношения здоровья и основным направлениям профилактики социально-психологической дезадаптации с целью сохранения психолого-социального феномена «здоровья» в структуре личности подростка.

ABSTRACT

This article presents the main conceptual statements about the phenomenon of health in education from the point of system. It provides a holistic notion of the methodological foundations of familiarizing young people to a healthy way of life as a fundamental value. The article describes the modern approaches to the study of the relation of health and prevention of major areas of social and psychological maladjustment in order to maintain psycho-social phenomenon of health in the structure of the individual young person.

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» выделяется специальный раздел, в котором акцент ставится на создании условий, ориентирующих граждан на здоровый образ жизни, в том числе на занятиях физической

культурой и спортом. В проекте национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» здоровье подростков выделено в отдельное направление. Там говорится о том, что важно пробудить в детях желание заботиться о своем здоровье, основанное на их заинтере-

ресованности в учебе, в выборе учебных курсов, адекватных собственным интересам и склонностям. Важнейшим условием формирования здорового образа жизни является насыщенная, интересная и увлекательная школьная жизнь.

По данным ряда исследований в массовой общеобразовательной практике вопросам формирования здорового образа жизни учащихся уделяется недостаточное внимание. Как следствие этого, обнаруживается снижение уровня здоровья подрастающего поколения. Кроме того, ухудшение состояния здоровья детей, подростков и молодежи России обусловлено социально-экономическим кризисом, снижением уровня жизни, недостатками в здравоохранении и внутренними причинами системы образования. В соответствии с этим одним из ключевых направлений современного образования является сохранение и укрепление здоровья подрастающего поколения, разработка и внедрение здоровьесберегающих технологий и формирование ценности здоровья и здорового образа жизни.

Однако вопросы приобщения подростков к здоровому образу жизни как ценности остаются слабо разработанными. Теоретическое и эмпирическое исследование целого ряда вопросов, касающихся специфики ценностной ориентации на здоровый образ жизни, механизма ее возникновения у подростков, условий формирования у них ценностной ориентации на здоровый образ жизни, не получили достаточного освещения.

Таким образом, в психолого-педагогической теории и практике сложилась ситуация, которая характеризуется рядом противоречий:

- на социально-психологическом уровне — между социально и нормативно обусловленной необходимостью приобщения подростков к здоровому образу жизни как ценности и недостаточным вниманием к решению этого вопроса в практике общеобразовательных учреждений;
- на научно-теоретическом уровне — между необходимостью организации целенаправленной психолого-педаго-

гической работы по формированию у подростков поведения, основывающегося на представлениях о здоровом образе жизни, и отсутствием научно обоснованной системы в осуществлении данного процесса в общеобразовательных учреждениях;

- на научно-методическом уровне — между необходимостью повышения эффективности процесса приобщения подростков к здоровому образу жизни и недостаточностью научно-методических разработок по формированию у них ценностной ориентации на здоровый образ жизни.

Из вышеизложенных противоречий вытекает проблема обеспечения направленности процесса обучения и воспитания на формирование у подростков ценностной ориентации на здоровый образ жизни с системных позиций.

Термин «психология здоровья» целовека фиксирует два категориальных словосочетания: психология здоровья и психология человека — фундаментальные категории для перспектив развития психологии как научно-практической дисциплины.

По своей практической значимости и актуальности проблема здоровья считается одной из самых важных и сложных в современной науке. Понятие «здоровье» не имеет общепринятого унифицированного толкования, характеризуется многозначностью и неоднородностью состава. Согласно определению, которое было приведено в преамбуле Устава Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) в 1948 г., здоровье — это такое состояние человека, которому свойственно не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, душевное и социальное благополучие. Данная формулировка нуждается в уточнениях и подвергается критике за слабую практическую направленность. Обобщая специальные труды, посвященные проблеме здоровья подростка, можно выделить ряд аксиоматических по своей сути положений.

1. Здоровье — это идеальное состояние. Как правило, человек не бывает на

- протяжении всей своей жизни вполне здоровым.
2. В первом приближении здоровье — это сложный, многомерный феномен, отражающий телесное существование, душевную жизнь и духовное бытие. Соответственно, возможна оценка соматического, психического и личностного здоровья человека.
 3. Здоровье — это одновременно состояние и сложный динамический процесс, включающий созревание и рост физиологических структур и работу организма, развитие и функционирование психической сферы, становление, самоопределение и позиционирование личности.
 4. На общее состояние здоровья человека оказывает влияние состояние «духа», «души» и «тела».
 5. Категория «здоровье» связана с индивидуальностью: состояние здоровья персонифицировано и предполагает в каждом конкретном случае специальный анализ.
 6. Человек может быть здоров при определенных условиях жизни (экологические и климатические особенности, качество питания, режим труда и отдыха, социокультурные факторы и др.). Условия, удовлетворительные для одного человека, могут оказаться болезнетворными для другого.
 7. Здоровье — это культурно-историческое понятие. В разное время, в разных культурах граница между здоровьем и нездоровьем определялась по-разному.
 8. Для определения состояния здоровья человека необходимы, с одной стороны, эталонное основание, устойчивый образец благополучия, целостности, совершенства, с другой — описание закономерностей возникновения и течения болезней. В этом качестве выступают системы научных представлений о норме и патологии.
 9. Здоровье и болезнь относятся к числу диалектических, взаимодополняющих понятий. Их изучение связано с осмыслением природы и сущности человека.

10. Здоровье является одной из базовых ценностей в жизни людей.

Длительное время проблема здоровья не являлась приоритетом психологической науки. Психология XX столетия по большей части была сосредоточена на аномалиях человеческой природы, в то время как душевное здоровье реже становилось предметом основательного изучения.

В то же время здоровье индивида и общества всегда было одним из важнейших факторов, определяющих статус цивилизации на временном векторе истории человечества. Но если в прошлом характер здоровья и заболеваемости людей определялся, прежде всего, патогенными природными воздействиями, то ныне он обуславливается главным образом воздействиями, идущими от преобразованной самим же человеком природы, среды его обитания, профессиональной деятельности и межличностных отношений.

Здоровье является интегральной характеристикой, отражающей влияние различных условий (как внешней, так и внутренней среды) на успешность адаптации подростка.

Здоровье человека не может сводиться лишь к констатации отсутствия болезни, недомогания, дискомфорта; оно — состояние, которое позволяет человеку жить в условиях нестесненной свободы, здорового образа жизни, т. е. испытывать душевное, физическое и социальное благополучие. Именно так, с широких психолого-медико-социальных позиций определяет здоровье Всемирная организация здравоохранения.

Здоровье для каждого из нас — неопределимое богатство, это условие счастья и, как писал Ф. Ф. Эрисман, составляет одно из главных условий счастливого бытия как для каждого человека в отдельности, так и для целого народа.

Важно отметить, что здоровье — категория не только медико-биологическая, но и психолого-социальная. Выполнение индивидом своих биологических и социальных функций можно трактовать как проявления здоровья. От

соответствия жизненных установок, приязней индивида и проявлений здоровья формируется та или иная степень благополучия — физического, душевного и социального.

Однако до сих пор остается недостаточно разработанной проблематика, касающаяся учета соотношения медицинских, социально-психологических, психологических и психофизиологических компонент, определяющих здоровье подростка и формирование у него ценностной ориентации на здоровый образ жизни.

Содержательные характеристики феномена «здоровье» в зарубежных и отечественных психологических концепциях развития личности позволяют представить феномен «здоровье» в виде системного личностного качества, определить его место и роль в структуре личности подростка.

Традиционно качественной характеристикой феномена «здоровье» выступает жизнеспособность — системное качество личности, характеризующее органическое единство психофизиологических и социальных способностей человека к эффективному применению средств позитивного самовыражения и самореализации в рамках конкретного культурно-исторического социума.

Обобщая научные исследования, можно выделить два уровня жизнеспособности подростка — психофизиологический и социально-личностный.

Психофизиологическая жизнеспособность характеризует жизнедеятельность подростка на уровне биологического организма и индивидуально-типических свойств психики:

- свойственная организму подростка достаточно высокая приспособляемость к изменениям в типичной для него природной и социальной среде, проявляющаяся в сохранности привычного позитивного самочувствия;
- постоянство и идентичность эмоциональных переживаний в однотипных ситуациях;
- соответствие психических реакций силе и частоте средовых воздействий,

социальным обстоятельствам и ситуациям.

Социально-личностная жизнеспособность подростка характеризует его жизнедеятельность на уровне субъектности:

- осознание индивидом непрерывности, постоянства и идентичности своего физического, психического и личностного «Я»;
- способность управлять своим поведением в соответствии с социальными нормами, правилами и законами;
- позитивная критичность к себе и собственной жизнедеятельности во всех ее формах и проявлениях, а также к ее результатам;
- способность к позитивному планированию своей жизнедеятельности и реализации этого плана в общих чертах;
- способность изменять поведение и уточнять смысл своего существования в зависимости от смены жизненных обстоятельств.

Могут быть выделены следующие качественные динамические показатели сформированности жизнеспособности подростка на обоих уровнях: устойчивость — изменчивость, ситуативность — стабильность. В то же время жизнеспособность, как системное качество личности подростка, в своем развитии проходит через следующие состояния: нецелое (несвязанное), целое (связанное) и оптимально целое (единое целое).

В процессе развития человека в онтогенезе структура его личности претерпевает различные изменения, фиксирующие ее качественно новые состояния. Эти изменения могут приводить к временным проявлениям состояния «нездоровье» как трудностям личностного роста. Причиной появления феномена «нездоровье» у подрастающего поколения (в частности, у подростков) являются системные нарушения жизнеспособности, которые проявляются в неспособности к позитивному саморазвитию в конкретных жизненных обстоятельствах.

Следовательно, школьное образование, укрепляющее здоровье подростка, должно заключаться, в первую очередь,

в формировании у них конструктивных способов разрешения трудных жизненных ситуаций как необходимого условия сохранения и укрепления их жизнеспособности (достижение состояния «оптимально целого» с характеристиками «устойчивое» и «стабильное в проявлении»).

Новое понимание феномена «здоровье» связано с исследованиями смысловой сферы личности, в которой психолого-социальное содержание феномена «здоровье» находит отражение в виде личностной смысловой системы «внутренняя картина здоровья», выполняющей функцию структурирования отношений субъекта с миром и придания устойчивости структуре этих отношений на основе индивидуального прочтения психолого-социального символа «здоровье».

В структуре личностной смысловой системы «внутренняя картина здоровья» человека могут быть выделены следующие компоненты: когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий. Взятые в системе эти структурные компоненты реализуют информационную и регулятивную функции, а также функцию эмоционального подкрепления.

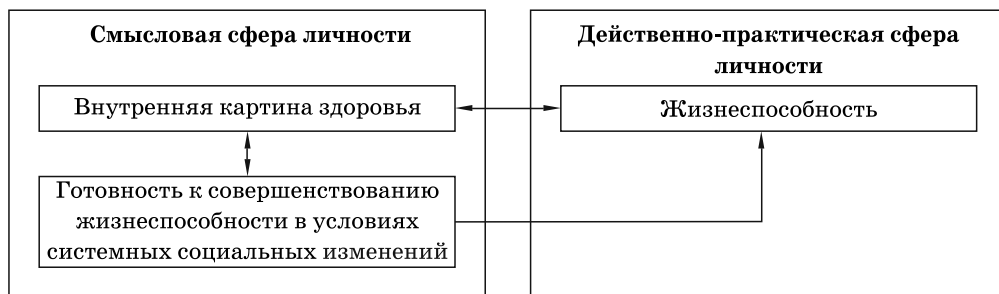
Выделяются четыре уровня личностной смысловой системы «внутренняя картина здоровья» человека.

На первом (информационно-пассивном) уровне здоровье воспринимается как некоторая данность, не зависящая от человека, как состояние отсутствия болезней. На этом уровне у индивидов преобладают медицинские суждения, связанные со здоровьем, а причины нездоровья связываются с независимыми от человека обстоятельствами (наследственностью, удачей в личных делах, состоянием окружающей среды). Деятельность по сохранению и укреплению своего здоровья выражается в локальных несистемных лечебно-профилактических мероприятиях в связи с возникновением состояния нездоровья. Смысловое восприятие здоровья на этом уровне может быть выражено следующей формулой: «Чтобы быть здоровым,

надо родиться здоровым. Здоровье, прежде всего, зависит от здоровья наших родителей, а также от удачи. Быть здоровым — значит жить, как тебе хочется, не волнуясь о здоровье».

На втором (адаптивно-поддерживающем) уровне здоровье воспринимается как состояние благополучия, которого человек может самостоятельно достигнуть в результате систематических профилактических мероприятий и соблюдения здорового образа жизни в его традиционном понимании. Деятельность по сохранению и укреплению своего здоровья на этом уровне носит системный целенаправленный характер, но ее содержанием остаются разнообразные лечебно-профилактические мероприятия с целью профилактики состояния нездоровья. Смысловое восприятие здоровья может быть выражено следующей формулой: «Быть здоровым — значит справляться с обычными проблемами, которые есть у каждого. Для этого надо быть внимательным к любым проявлениям своего организма, сразу реагировать на его потребности и соблюдать здоровый образ жизни».

На третьем (ресурсно-прагматическом) уровне здоровье воспринимается как ресурс, который необходим индивиду, чтобы приспособиться к внешним социальным и природным условиям для достижения состояния успешности. Поэтому здоровье необходимо поддерживать и улучшать, чтобы этот ресурс не был преждевременно израсходован. На этом уровне деятельность по сохранению и укреплению здоровья также носит системный и целенаправленный характер, но ее содержание определяется психофизиологическими особенностями человека и его личностными притязаниями. Смысловое восприятие здоровья на данном уровне может быть выражено следующей формулой: «Здоровье — это когда у тебя все получается, все в порядке и все хорошо. Когда человек здоров, он хорошо учится и работает, а если у человека все получается, то он не будет волноваться и болеть. Поэтому здоровье зависит от нас самих, и оно



Психолого-социальный феномен «здоровье» в структуре личности подростка

необходимо, чтобы быть успешным и счастливым».

На четвертом (личностно ориентированном) уровне здоровье воспринимается как проявление способности человека к гармоничному (физическому, социальному и духовному) развитию и достижению состояния благополучия. Здоровье ассоциируется с состоянием человека как уникальной самобытной личности, реализующей себя в творческой деятельности. Поэтому деятельность по сохранению и укреплению своего здоровья воспринимается как необходимая и естественная для саморазвития и самосовершенствования. Смысловое восприятие здоровья на данном уровне может быть выражено следующей формулой: «Быть здоровым — значит быть со всеми в гуще событий, уметь приспосабливаться к разным условиям и быть готовым к самореализации. Поэтому человек здоров, если он духовно и физически совершенствует себя и все время стремится к лучшему».

Следует отметить, что превращение психолого-социального содержания феномена «здоровье» в смысл жизни конкретного человека возможно только при личностно ориентированной смысловой системе «внутренняя картина здоровья», которая должна стать стержневой и обобщенной динамической смысловой системой, ответственной за общую направленность жизни как целого.

Следовательно, «здоровый образ жизни» как целостная характеристика соответствует жизнедеятельности человека, для которого смысл жизни определяется психолого-социальным содержанием фе-

номена «здоровье» на личностно ориентированном уровне. Во всех остальных случаях «здоровый образ жизни» не является целостной характеристикой жизнедеятельности человека, и поэтому речь может идти лишь о проявлении его отдельных качеств (сторон).

Стратегическая задача школы в области сохранения и укрепления здоровья как важнейшего философского понятия и психолого-социального феномена — формирование у подростков личностной системы смыслов «внутренняя картина здоровья» ресурсно-прагматического и личностно ориентированного уровней во взаимосвязи с совершенствованием их жизнеспособности на психофизиологическом и социально-личностном уровнях.

Тактическая задача школы в области сохранения и укрепления здоровья как психолого-социального феномена — формирование у подростков деятельностной динамической смысловой системы готовности к оптимизации жизнеспособности (рисунок).

Здоровье — это психолого-социальная характеристика подростка, которая интегрирует системные элементы действенно-практической и смысловых сфер личности (жизнеспособность и внутренняя картина здоровья) и проявляется в успешности жизнедеятельности по достижению состояния благополучия (физического, душевного и социального).

Следовательно, здоровый образ жизни — это индивидуальная стратегия жизнедеятельности подростка по достижению состояния благополучия, которая

реализуется на основе ценностных психолого-социальных представлений о феномене «здоровье» и с учетом индивидуальных особенностей жизнеспособности.

Формирование здоровья возможно только в специально организованных ситуациях, включающих механизмы смыслотворчества личности подростка. Под жизнеутверждающей ситуацией имеется в виду проект формирования здоровья как проявления жизненного самоопределения подростка, которая не только требует от него проявления свойств субъекта жизни и жизнедеятельности, но и результат которой определяет особенности его жизнетворчества в целом.

Могут быть выделены следующие типы жизнеутверждающих ситуаций:

- ситуация поиска мотивов и целей жизнедеятельности, жизненных смыслов и ценностей на основе психолого-социального содержания феномена «здоровье» (смыслообразование);
- ситуация жизненного выбора и принятия решений с учетом психолого-социального содержания феномена «здоровье» и индивидуальных особенностей жизнеспособности (смыслоосознание);
- ситуация проектирования образа жизни (совершенствование жизнеспособности во взаимосвязи с уточнением смысловой системы «внутренняя картина здоровья») и принятие ответственности за свой «проект» (смыслостроительство).

В дошкольном возрасте (этап оживления и одушевления) преобладает формирование психофизиологической жизнеспособности ребенка и присутствует возможность ситуативного проявления некоторых качеств социально-личностной жизнеспособности. Параллельно идет последовательное формирование смысловой системы ребенка «внутренняя картина здоровья» первого и второго уровней (информационно-пассивная и адаптивно-поддерживающая). Основным механизмом формирования здоровья выступает смыслообразование (расширение смысловых систем на новые

объекты и порождение новых производных смысловых структур).

В младшем школьном и подростковом возрастах (этап персонализации) возможно формирование смысловой системы «внутренняя картина здоровья» ресурсно-прагматического уровня. На котором, с одной стороны, подросток сознательно относится к своему здоровью и может прилагать значительные усилия для его совершенствования, с другой — здоровье само по себе не является ценностью, а необходимо только для решения конкретных задач личностного развития (например, как способ самоутверждения). В результате происходит совершенствование психофизиологической жизнеспособности в новой социальной ситуации и формирование социально-личностной жизнеспособности. Жизнеспособность как системное качество личности переходит в состояние «целого». Основным психологическим механизмом формирования системы смыслов «внутренняя картина здоровья» выступает смыслоосознание.

В ранней юности происходит формирование личностно ориентированной смысловой системы «внутренняя картина здоровья», когда индивидуальное прочтение феномена «здоровье» наиболее близко к его психолого-социальному содержанию, а само здоровье становится смыслом жизни этой личности. Жизнеспособность перерастает в целостную систему с иерархизированной подчиненностью психофизиологической жизнеспособности социально-личностной и достигает состояния «единое целое» (оптимально связанное). Основным психологическим механизмом формирования смысловой системы «внутренняя картина здоровья» на этом этапе является смыслотворчество.

Основными задачами процесса формирования у подростков готовности к сохранению здоровья должны быть следующие:

- обучение подростков методам идентификации вызывающих стресс факторов, связанных с выполнением актуальной деятельности совместно

с конкретной группой, что помогло бы им своевременно обнаруживать эти факторы, предвидеть их воздействие и понимать их;

- обучение подростков стратегии решения проблем путем целенаправленного совершенствования своей жизненной способности для достижения индивидуально значимого результата при выполнении актуальной деятельности совместно с конкретной группой;
- обучение подростков конкретным мерам для защиты от воздействия вызывающих стресс факторов или быстрого устранения неблагоприятных последствий такого воздействия при выполнении актуальной деятельности совместно с конкретной группой;
- обучение подростков управлению своими эмоциями путем оказания им помощи в их идентификации и понимании, в регулировании и словесном формулировании своих эмоций в соответствии с социокультурными установками общества;
- обучение подростков методам эффективной коммуникации в условиях стресса или в ожидании воздействия, вызывающих стресс факторов при выполнении актуальной деятель-

ности совместно с конкретной группой.

Подводя итоги, следует отметить, что синергетика обладает мощной методологией, позволяющей исследовать процессы рождения, становления, развития, превращения, упадка и смерти многих нелинейных саморазвивающихся и самоорганизующихся систем. Она обладает и значительным эвристическим и прогностическим потенциалом, позволяет обнаружить и исследовать не только ныне существующие, но и возможные состояния таких систем, определить параметры, гарантирующие их полноценное, здоровое развитие. Она дает возможность не только интуитивно почувствовать, но и показать и доказать когерентность, согласованность, слаженность, резонансность существования всех существенных систем здорового человеческого организма, а в случае их отсутствия — дать практические рекомендации по их достижению.

Синергетические исследования чрезвычайно сложны, но могут дать уникальную теоретическую и практическую информацию о здоровье самых разных систем, в том числе и о здоровье человека в образовательном пространстве.

А. Н. Кутейников

A. N. Kuteynikov

Психологический портрет и социальные ожидания высокопродуктивного преподавателя вуза

Psychological Portrait and Social Expectations of the Highly Productive Teacher of Higher Education Institution

Кутейников Алексей Николаевич

Северо-Западный институт управления —
филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Доцент кафедры психологии управления
и педагогики
Кандидат психологических наук, доцент
alex_kutejnikov@mail.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

профессионализм, психологический портрет, социальные ожидания, высокая профессиональная продуктивность, личность педагога

KEY WORDS

professionalism, psychological portrait, social expectations, high professional efficiency, personality of the teacher

РЕФЕРАТ

Статья содержит описание обобщенного портрета высокопродуктивного преподавателя вуза. Приводится описание социальных ожиданий педагогов высшей школы. Обсуждаются проблемы, существующие в системе высшего образования.

SUMMARY

The article contains description of the generalized portrait of the highly productive teacher of higher education institution. Description of social expectations of teachers of the higher school. Discussion of the problems facing system of the higher education

Профессионализм как психологический термин означает не просто выполнение какой-либо работы на высоком уровне. В современной психолого-акмеологической науке профессионализм принято рассматривать и как неотъемлемое свойство личности. То есть считается, что профессионал характеризуется не только быстротой и высоким качеством выполнения деятельности, но и наличием определенных личностных черт, отличающих его от специалистов среднего и низкого уровня профессиональной продуктивности.

В связи с этим возникает вопрос: кого же из специалистов можно назвать высокопродуктивным работником? Традиционно в рамках профессиональной акмеологии принято выделять три уровня продуктивности. Соответственно, здесь можно описать следующие уровни выполнения профессиональной деятельности: высокопродуктивный, малопродуктивный и непродуктивный.

Второй подход, принятый в педагогической акмеологии и представленный Н. В. Кузьминой и ее последователями, предполагает описание уже пяти уров-

ней продуктивности педагогической деятельности [1]. Но, несмотря на более детальное описание указанных уровней продуктивности в концепции Н. В. Кузьминой, исходя из специфики проводимого нами исследования (данная концепция более разработана для описания труда учителей, а не преподавателей высшей школы), мы решили в своем исследовании ориентироваться на первый подход.

Итак, что характерно для преподавателей, относящихся к представителям высокого уровня продуктивности? Высокопродуктивной считается деятельность, отличающаяся высшими показателями качества по основным критериям: производительности, оптимальной интенсивности и напряженности, точности и надежности, организованности, стабильности работы (А. А. Деркач) [2, с. 95]. Она преследует положительные социально значимые цели, сохраняющие здоровье специалиста и развивающие его как личность. Применительно к профессии вузовского преподавателя, это высокая точность, надежность и стабильность решения мнемических, перцептивных и коммуникативных задач в условиях педагогической деятельности. У представителей высокого уровня продуктивности должен быть в достаточной степени сформирован не только академический компонент педагогических способностей (знание учебного предмета), но и дидактический компонент (способность доступно и в то же время четко объяснить учебный материал, организовать его обсуждение на семинаре). Для представителей высокого уровня характерно также наличие глубокой мотивационной заряженности на познание, что выражается в устойчивом интересе к каждой новой информации и к новым людям. Наличие указанного интереса также повышает степень активности всех познавательных процессов личности — внимания, восприятия, памяти, мышления, воображения. У педагогов данного уровня лучше развиты способность к саморегуляции, эмпатия, интеллект и такое качество, ко-

торое можно назвать «чувствительностью к наличию логических противоречий». Также у них лучше развиты наблюдательность и психологическая компетентность, умение разбираться в людях. При этом наблюдательность мы понимаем, как его определяет В. Г. Зазыкин: «Наблюдательность — это способность человека подмечать существенные, характерные (в том числе и малозаметные) свойства людей, предметов и явлений» [3, с. 12]. А психологическую компетентность — в соответствии с определением, данным Н. В. Кузьминой, как «структурированную систему знаний о человеке как индивиду, индивидуальности, субъекте труда и личности, включенной в индивидуальную и совместную деятельность, осуществляющий профессиональные и иные взаимодействия» [1].

Средний уровень можно также назвать уровнем малопродуктивным. Малопродуктивной следует считать деятельность, не отличающуюся высокими показателями качества, а также если в ней не выражено стремление к достижению положительно значимых целей. Педагоги, относящиеся к этому уровню, являются в достаточной степени хорошими специалистами, но они могут «увлечься» и фиксировать необоснованно большое внимание на смежных или второстепенных темах, нерационально расходовать учебное время.

Низкопродуктивной будет считаться деятельность, характеризующаяся низкими показателями качества труда и не преследующая положительные социально значимые цели. Как правило, это люди, у которых не отмечается внутреннего интереса к студентам и к преподаваемому предмету. Указанные педагоги не ставят перед собой задач дальнейшего личностного развития. Лица, относящиеся к данному уровню, отличаются недостаточно выраженными показателями саморегуляции, эмпатических способностей, наблюдательности и психологической компетентности. Что касается уровня интеллекта, то к низкопродуктивным преподавателям могут относиться лица как с высоким интел-

лектом, так и с уровнем интеллекта средней степени выраженности.

Здесь, перед дальнейшим обсуждением проблемы высокопродуктивной деятельности преподавателя в высшей школе, необходимо сделать незначительное отступление. Для обозначения молодого перспективного профессионала в последние годы стал использоваться заимствованный из английского языка термин — яппи. Но о феномене «яппи» можно говорить применительно к сфере банковских услуг, бизнеса, юриспруденции. В высшей же школе о «яппи» говорить не приходится. В отличие от перечисленных выше сфер, работа в сфере высшей школы предполагает длительный многолетний процесс профессионализации, в результате чего профессионалами преподаватели вуза становятся в далеко не молодом возрасте. И, по нашим личным наблюдениям, исключений из этого правила практически не бывает.

Следует отметить, что достижение высокого уровня профессионализма предполагает не только руководимое извне (например под влиянием старших коллег) развитие, но и саморазвитие, как результат длительной и целенаправленной работы над собой. Мы предлагаем рассматривать профессиональное саморазвитие как результат делового самосовершенствования, самовоспитания, связанного с формированием у преподавателя вуза комплекса профессионально необходимых качеств, включая способности, умения и навыки, важные для высокопродуктивной деятельности. Таким образом, мы предлагаем считать профессиональное саморазвитие педагога вуза целенаправленным процессом повышения своего профессионализма, планируемым самим специалистом.

Сказанное выше позволяет утверждать, что, используя стандартные наборы тестовых методик, можно составить психологический портрет успешного педагога высшей школы. И мы попытались реализовать этот подход. Итак, под нашим руководством в стенах РАНХиГС СЗИ в рамках руководства ди-

пломными работами студентов был также проведен ряд исследований, предполагающих составление психологического портрета высокопродуктивного преподавателя высшей школы. Исследование, как это уже отмечалось чуть выше, проводилось студентами-дипломниками РАНХиГС СЗИ, в том числе и в тех случаях, когда оптантами выступали преподаватели других вузов. В процессе исследования нами использовались следующие тесты: многофакторный опросник Р. Кеттелла и тест измерения уровня субъективного контроля Дж. Роттера. В качестве критерия отнесенности педагога к тому или иному уровню продуктивности использовался метод экспертной оценки, в качестве экспертов выступали заведующие соответствующих кафедр (непосредственные начальники обследованных) или профессора (более опытные коллеги).

В процессе указанного исследования было установлено, что высокопродуктивные преподаватели отличаются от малопродуктивных целым рядом личностных характеристик. Так, относительно высокая экстравертированность (фактор А) может рассматриваться как желательное качество для профессии вузовского педагога. Для высокопродуктивных педагогов свойственны естественность и непринужденность в поведении с коллегами (но не всегда со студентами!), внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях. Также нами было отмечено, что для высокопродуктивных педагогов более характерны высокие показатели эмоциональной устойчивости (фактор С), для них нехарактерны склонность к перепадам настроения и постоянная потребность искать у других какие-либо личностные проблемы. В то же время для них типичны постоянство интересов и реалистическая настроенность. В значительной степени у высокопродуктивных педагогов выражены показатели по фактору F. То есть у них присутствуют социальное любопытство и активная вовлеченность в групповую деятельность. Высокопродуктивные преподаватели также характеризуются достаточно высоки-

ми показателями социальной нормативности поведения (фактор G), они отличаются ответственным поведением и выраженным самоконтролем. Также для высокопродуктивных педагогов типичны относительно высокие показатели тревожности и ранимости (фактор O) и высокие показатели по фактору Q3: контроль поведения и эмоциональных проявлений, целенаправленность, стремление доводить начатое дело до конца.

Наряду с этим было установлено, что для высокопродуктивных преподавателей в большей степени характерен внутренний локус контроля. В то же время для низкопродуктивных педагогов более типичен внешний локус контроля.

Известно, что оптанты, обладающие внутренним локусом контроля, более уверены в себе, более последовательны и настойчивы в достижении поставленной цели, они уравновешенны, доброжелательны и независимы. Наше исследование позволяет сделать вывод, что тяготение к внутреннему локусу контроля и, соответственно, обладание указанными выше свойствами личности более характерно для высокопрофессиональных преподавателей. Также известно, что тяготение к внешнему локусу контроля, напротив, проявляется в неуверенности, неуравновешенности, тревожности, подозрительности, конформности и агрессивности. Таким образом, мы предлагаем сделать вывод, что указанные свойства личности более типичны для менее продуктивных педагогов.

Также нами было проведено исследование социальных ожиданий, характерных для высокопродуктивных преподавателей (второй этап исследования проводился только среди преподавателей, отнесенных экспертами к разряду высокопродуктивных). Для этого нами была использована методика, составленная по образцу теста незаконченных предложений. Обработка результатов позволила выяснить, что представителей исследуемой выборки чаще всего волнуют две проблемы: уровень зарплаты и недостаточно высокая посещаемость студентами занятий.

Этот проведенный нами среди членов педагогических коллективов ряда вузов Санкт-Петербурга анкетный опрос показал, что преподаватели со стажем ждут, когда же, наконец, профессия вновь станет престижной. Как отметил один из опрашиваемых: «Когда профессия станет вновь уважаемой, как до реформ 90-х годов?». Насколько это реально? Здесь мы имеем место с образованием новых социальных мифов. Да, профессия была уважаемой, но только по сравнению с тем статусом, который педагоги имеют в настоящее время. Например, А. К. Маркова отмечает, что в 1970-х гг. ассистент получал зарплату, эквивалентную стоимости одной пары финских сапог (125 руб.). А доцент имел зарплату, как водитель троллейбуса 3-го класса. То есть и в советское время работать в вузе было экономически невыгодно. Однако людей привлекали престиж и возможность двухмесячного отпуска (причем всегда летом).

Тем не менее, как обстоят дела с уровнем заработной платы в настоящее время? В одном из интервью глава Минобрнауки Д. Ливанов заявил, что уже сегодня есть вузы, в которых специалисты зарабатывают 50–60 тыс. руб. в месяц (данные по состоянию на ноябрь 2012 г.). Да, такие вузы есть, но это привилегированные учебные заведения, и таких вузов единицы. Подавляющего большинства вузовских преподавателей должна касаться совсем другая статистика. В марте 2012 г. на докладе президенту В. В. Путину доложили, что средняя зарплата профессоров вузов на 2 тыс. руб. меньше средней по стране. Но даже в советский период такой недооценки их труда не было. В СССР профессор получал десять прожиточных минимумов, а в настоящее время — всего три. О. Н. Смолин, один из руководителей Комитета Госдумы РФ по образованию, так прокомментировал эти цифры: «Если страна не будет платить за высококвалифицированный профессорский труд, она обречена».

Следующая трудность, которая возникает перед вузовским педагогом, — это проблема «свободного посещения лекций», и эта проблема во многом бы-

ла создана искусственно. Когда в конце 1980-х гг. на уровне министерства образования разрешили подобную практику, то пытались скопировать практику, существующую в западных вузах. Однако там принцип свободного посещения означает свободу выбора того или иного предмета из ряда обязательных. То есть студент может выбрать один любой спецкурс из ряда предложенных (или по личному желанию посетить все курсы) и сдать соответствующий экзамен или зачет. У нас же это превратилось в свободу посещения или непосещения занятий. Разумеется, в настоящее время руководители вузов все чаще применяют санкции к не посещающим занятия студентам, но последствия применяемой в 90-х гг. практики будут сказываться еще некоторое время.

Перед обследованной группой преподавателей нами был поставлен также вопрос о внешнем критерии профессионализма в их деятельности. Опантам необходимо было назвать педагогические действия, в которых наиболее ярко проявляется профессионализм преподавателя высшей школы. Больше половины ответили, что критерием профессиональной зрелости преподавателя являются преодоление боязни выставить заниженную оценку и умение адекватно оценивать ответы студентов. Но здесь следует обратить внимание на следующую закономерность. Если преподава-

тель недавно перешел на другое место работы в другой вуз, то даже если он является профессионалом, ему необходимо проработать на новом месте по меньшей мере два семестра, прежде чем он примет для себя новые критерии оценивания. Автор данной статьи уже обращалось внимание на то, что в настоящее время нормы оценок различны в разных учебных заведениях [4]. Например, педагог преподавал иностранный язык в гуманитарном вузе и за ответы определенного уровня учебной успешности ставил посредственные отметки. Перейдя на работу в технический вуз, где данный предмет является второстепенным, а лингвистическая подготовка студентов заведомо слабее, он вынужден снизить планку требований и аналогичный уровень успешности оценивать на более высокую отметку.

Таким образом, в результате проведенного под нашим руководством исследования, нам удалось составить обобщенный портрет высокопродуктивного преподавателя вуза и составить представление об его социальных ожиданиях. Указанные результаты можно использовать в профориентационной работе со студентами (выявлять тех студентов, у которых есть показания к последующей работе в качестве преподавателя вуза) и при психологическом сопровождении карьерного роста начинающих педагогов высшей школы.

Литература

1. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990.
2. Деркач А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М., 1999.
3. Зазыкин В. Г. Психология проницательности: Методические рекомендации для государственных служащих. М.: РАГС, 1997.
4. Кутейников А. Н. Психологические факторы обучаемости студентов иностранному языку в неязыковом вузе: Дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 1999.

References

1. Kuzmina N. V. Professionalism of the identity of the teacher and training officer. M., 1990.
2. Derkach A. A. Methodological and applied basis of akmeologic researches. M., 1999.
3. Zazykin V. G. Insight psychology. Methodical recommendations for civil servants. M.: RAGS, 1997.
4. Kuteynikov A. N. Psychological factors of learning ability of students to a foreign language in not language higher education institution: Dissertation Abstract. SPb, 1999.

Л. И. Васильев

L. I. Vasilyev

Развивающийся образовательный процесс в вузе как проявление активного взаимодействия внутренней и внешней сред

Developing Educational Process in a Higher Education Institution as the Manifestation of Active Interaction of Internal and External Environment

Васильев Леонид Иванович

Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (филиал в г. Мелеуз)
 Доцент кафедры «Физика и высшая математика»
 Кандидат педагогических наук, доцент
 vasiljev-li@narod.ru

Vasilyev Leonid Ivanovich

The Moscow State University of technologies and management of K.G. Razumovsky (branch in Meleuz)
 Associate Professor of the Chair «Physics and the higher mathematics»
 PhD in pedagogic, Associate Professor
 vasiljev-li@narod.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

самореализация, саморазвитие, механизм развития образовательных систем, бифуркационные структуры, внешняя и внутренняя среда, нелинейная ситуация, индивидуальные образовательные траектории, личность, студент

KEY WORDS

self-actualization, self-development, the mechanism of the development of educational systems, bifurcational structures, external and internal environment, nonlinear situation, individual educational paths, person, student

РЕФЕРАТ

Изучение проблемы личностной самореализации студентов приводит к рассмотрению образовательных процессов и систем как диссипативных структур. Данное положение актуализирует исследование механизма развития образовательных систем и протекающих в них процессов. В статье раскрывается механизм развития образовательных структур через выявление специфического отношения внутреннего взаимодействия в системе к характеру окружающей среды. В этой связи обосновано положение о том, что роль побудительной силы, ответственной за развитие, играет процесс социально-го отбора. Его суть состоит в следующем: случайные количественные изменения, накапливаясь и достигая критического порога, создают для отбора новый в качественном отношении материал (бифуркационные структуры); взаимодействие противодействующих причин осуществляет саму процедуру выбора конкретных элементов из этого материала, а закон устойчивости, которому это взаимодействие подчиняется, производит предварительную сортировку материала, играя роль селекционного фильтра. Результатом отбора является реализация одной из бифуркационных структур.

В данной логике обоснован вывод о том, что развитие образовательного процесса обусловлено состояниями неустойчивости как внешней, так и внутренней среды, чувствительностью ее к малым воздействиям, ситуациями бифуркации путей эволюции и возможностью выбора студентами образовательных траекторий. Осуществляя выбор индивидуальных образовательных траекторий, студент ориентируется на один из собственных, определяемых внутренними свойствами среды путей эволюции, и вместе с тем на свои собственные ценностные предпочтения. Он выбирает наиболее благоприятный для себя путь (проявление закона устойчивости), который в то же время является одним из многих путей, реализуемых в данной нелинейной ситуации.

Изложенный механизм развития образовательных структур позволяет понять принципы структурно-эволюционных изменений таких сложноорганизованных систем, отражающие соотношения устойчивости и неустойчивости (равновесности и неравновесности). Чем более полно личность использует возможности образовательной среды, тем успешнее происходит ее свободное и активное саморазвитие.

ABSTRACT

A study of the personal self-actualization of a student leads to the consideration of educational processes and systems as dissipative structures. This position actualizes the study of the mechanism of the development of educational systems and current processes inside them. In this article the mechanism of the development of educational structures through the exposure of a specific attitude of an internal relations of systems to the character of environment is discussed. Thereupon, it is proved that the process of social choice plays the part of driving force which is responsible for the development. The essence consists of the fact that random quantitative changes, accumulating and reaching a critical point, creates a new material (bifurcational structures) for this choice: counteracting reason carries out the procedure of the choice of the concrete elements from this material, and the law of stability produces preliminary sorting of the material, playing the role of the selective filter.

The conclusion of this position is based on the fact that the development of educational process is conditioned on the situation of instability of both external and internal environment, the sensitivity to the effects, the situation of bifurcation of the steps of evolution and the possibility for the students to choose the educational paths. Choosing individual educational paths a student directs toward one of his individual steps of evolution and also his personal preferences. He chooses the better way for himself (the effect of the law of stability), which is also one of the ways realized in this nonlinear situation.

The given mechanism of the development of educational structures gives an opportunity to understand the principles of structural and evolutionary changes of such complicated systems which reflect the correlation between stability and instability (equilibrium and non-equilibrium). The more the person uses the possibilities of educational environment the more successful is his independent and active self-development.

Приоритетными задачами современной системы образования выступают раскрытие способностей каждого обучающегося, развитие и воспитание личности, готовой к целостному восприятию окружающего мира во всем его многообразии и непрерывному самоопределению. Важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, реагировать на разные жизненные ситуации, а также готовность обучаться в течение всей жизни. Это связано с тем, что скорость происходящих в обществе изменений настолько велика, что человек, попадая в ситуацию неопределенности, вынужден перейти в мир новых отношений и возможностей, заново определить свои способности влиять на их возникновение, брать на себя ответственность за новые обстоятельства жизни.

В психологической науке существуют две различные по своей сути парадигмы педагогического целеполагания. Первая исходит из того, что целью образования является удовлетворение потребностей в трудовых ресурсах страны. При таком подходе интересы государства являются приоритетными. Другая парадигма педагогического целеполагания исходит из того, что иерархически высшие ценности и цели образования должны восходить к высшим человеческим устремлениям, жизненным идеалам и приоритетам. Только на таком, смыслообразующем, уровне можно оценивать истинную эффективность образования человека.

По мнению многих ученых-философов смысл жизни каждого человека состоит в наиболее полной жизненной самореализации. По этой причине образовательная сфера проявляет в настоящее время заинтересованность к индивидуально-личностной трансформации этой философско-мировоззренческой идеи.

В соответствии с точкой зрения Б. С. Гершунского, именно на личностном уровне ценность жизненной самореализации как инвариант приобретает естественное «спектральное расщепление» и столь же естественное многообразие, обусловленное неповторимыми, дифференцированными особенностями каждого отдельного человека, каждого студента [2, с. 5].

Изучение проблемы личностной самореализации студентов приводит к рассмотрению образовательных процессов и систем как диссипативных структур, что актуализирует исследование механизма развития образовательных систем и протекающих процессов в них. В работах В. И. Аршинова, Л. В. Блинова, В. П. Бранского, Е. Н. Князевой, С. П. Курдюмова, С. Д. Пожарского, И. Пригожина, Г. И. Рузавина, А. А. Самарского, И. Стенгерс, Г. Хакена и других показано, что процесс развития диссипативных структур выступает как закономерное и к тому же многократное чередование порядка и хаоса. Причем развитие представляет процесс преодоления противоположности между порядком и хаосом ввиду принципиальной неустойчивости как упорядоченных, так и хаотических структур.

Данный подход обусловлен тем, что современные тенденции развития характеризуют современную образовательную сферу как сложную, динамичную, нелинейную, многомерную систему, где наиболее чувствительно отражается вектор наращивания объемов и интенсивности социально-коммуникативных процессов. Как следствие, утверждает Е. Г. Митина, происходит стирание границ образовательных систем различного уровня, а их продуктивное развитие становится невозможным без учета внешних и внутренних воздействий на них [5, с. 116]. В русле сказанного можно сделать предположение о том, что механизм развития образовательных структур будет зависеть от специфического отношения внутреннего взаимодействия в системе к характеру окружающей среды.

В литературных источниках наиболее часто в определениях среды использу-

ются такие понятия, как «условия», «влияния», «факторы», т. е. определенные воздействия среды на человека. В методологическом плане представляется важной «теория возможностей» Дж. Гибсона [3], где ученый, вводя категорию возможности, подчеркивает активное начало субъекта, осваивающего свою жизненную среду. В многочисленных работах по философии образования, исследованиях в области психологии и педагогики, а также в резолюциях различных форумов обоснована мысль о том, что чем более полно личность использует возможности среды, тем успешнее происходит ее свободное и активное саморазвитие.

Продуктивной для нашего исследования выступает позиция Д. Ж. Марковича, который подчеркивает, что человек для другого человека также выступает как элемент окружающей среды, оказывая на него влияния своими отношениями и действиями. «Каждый из нас поэтому и человек и среда, что зависит от угла зрения. Вот почему важно изучать влияние социальной среды на поведение человека, как и влияние поведения человека на общественную среду» [4, с. 53]. Особая роль социальной общности как среды человека отмечается также В. В. Рубцовым: «Мы говорим и пребываем в человеческой среде, но для человека среда — это не только окружающий его мир. Для человека это тот мир, который существует в его общении, взаимодействии, взаимосвязи, коммуникации и других процессах» [8]. Очевидно, среда человека — это его естественное и социальное окружение, обладающее комплексом влияний и условий.

Выше мы указали, одним из факторов развития выступает множество возможных диссипативных структур, возникающих потенциально в недрах образовательной среды. Исследуя образовательные системы как диссипативные структуры, неминуемо возникает вопрос, что играет роль той побудительной силы, которая заставляет такого рода системы развиваться. Мы опираемся на

утверждение В. П. Бранского и С. Д. Пожарского о том, что роль побудительной силы, ответственной за развитие, играет процесс социального отбора. «Создается впечатление, — пишут указанные авторы, — что бифуркационный скачок от одной диссипативной структуры к другой ничем не детерминирован. Однако при ближайшем рассмотрении такое мнение оказывается ошибочным: ответственность за выбор в действительности ложится на внутреннее взаимодействие между элементами системы, которое играет роль детектора» [1]. По мнению данных авторов, общая картина отбора такова: «Случайные количественные изменения, накапливаясь и достигая критического порога, создают для отбора новый в качественном отношении материал (бифуркационные структуры); взаимодействие противодействующих причин осуществляет саму процедуру выбора конкретных элементов из этого материала; а закон устойчивости, которому это взаимодействие подчиняется, производит предварительную сортировку материала, играя роль селекционного фильтра (иначе говоря, в роли селектора выступает принцип устойчивости, связанный с законом взаимоотношения внутреннего взаимодействия в самоорганизующейся системе с ее взаимодействием как целого с внешней средой). Результатом отбора является... реализация одной из бифуркационных структур» [9, с. 117].

Изложенное выше позволяет понять сущность процесса отбора в образовательных системах, который не может быть раскрыт только как последовательность взаимодействий преподавателя и обучающихся, его следует увязать также со средой познания, в пространстве которой этот процесс протекает. Очевидно, что «вхождение» студентов в образовательную среду происходит через среду вуза и социума, которые тесно взаимодействуют между собой, «перекрывают» друг друга и образуют целостное единство. По мнению И. В. Меньшикова, О. В. Санниковой, Н. В. Урманцева, В. А. Харитоновой и других, открытость

системы образования социуму приводит к появлению в этой системе новаций, увеличению степени внутреннего многообразия. Это обстоятельство формирует ряд внутренних противоречий в системе образования: противоречие между устойчивостью и изменчивостью, между единством и многообразием, между индивидуализацией и унификацией процесса образования. Особенно рельефно в настоящее время выступает противоречие между наличием единых требований к результатам обучения, выраженных в ФГОС ВПО, унификацией процесса образования и значительными различиями в исходном уровне развития психической сферы студентов первого курса (мыслительной, эмоциональной и поведенческой компонентами), субъективным многообразием личностных качеств и познавательных способностей студентов. Кроме того, в настоящее время заметно проявляет себя противоречие между жесткими рамками линейной организации, регламентными формами организации образовательного процесса в вузе (лекции, семинары/практические, лабораторные занятия, практики) и необходимостью создания условий для построения студентами индивидуальных образовательных траекторий (обеспечение каждому студенту условий для развития его личности и профессиональной подготовки). Наличие многообразных и взаимоисключающих тенденций в системе образования делает ее чувствительной к воздействиям социума, способной к эволюционным изменениям. Следовательно, откликаясь на многообразие действительности, образование само превратилось во внутренне многообразную диссипативную систему, элементы которой обеспечивают и существование друг друга, и достижение единой цели.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что возникновение нового спонтанного порядка и структур происходит вследствие взаимодействия образовательной системы со средой. Такого рода диссипативные структуры связаны с принципом, который называют воз-

никновением порядка через флуктуацию [7]. В неравновесных системах они усиливаются и тем самым «расшатывают» прежний порядок и основанную на ней структуру. В результате этого возникает неустойчивость и появляется особая точка перехода, которую называют точкой бифуркации, или разветвления. Как утверждают исследователи, какую из возможных структур «выберет» система, по какому пути пойдет ее дальнейшее развитие или даже произойдет ее распадение — все зависит от случайных факторов и заранее предсказать нельзя.

Результаты проведенных теоретических исследований и опыт практической работы позволили нам сделать вывод о том, что развитие образовательного процесса обусловлено состояниями неустойчивости как внешней, так и внутренней среды, чувствительностью ее к малым воздействиям, с ситуациями бифуркации путей эволюции или неопределенностью и возможностью выбора студентами образовательных траекторий. Осуществляя выбор дальнейшего пути (индивидуальных образовательных траекторий), субъект ориентируется на один из собственных, определяемых внутренними свойствами среды путей эволюции и вместе с тем на свои собственные ценностные предпочтения. Он выбирает наиболее благоприятный для себя путь (проявление закона устойчивости), который в то же время является одним из многих путей, реализуемых в данной нелинейной ситуации [9, с. 106].

Изложенный выше механизм отбора помогает понять имманентную противоречивость воздействия общества на человека, принципы структурно-эволюционных изменений сложноорганизованных систем, касающиеся соотношения устойчивости и неустойчивости (равновесности и неравновесности). По мнению Е. М. Николаевой, синергетика открыла новый класс причинных отношений, когда хаотично организованная среда (система), отвечающая параметрам линейности, сама себе противопоставляет нелинейную упорядочен-

ность, организованную в пространстве и времени. Именно по такому типу и строятся отношения общества и человека. Человек оказывается не только «продуктом» общества, но и его оппонентом. Он несет в себе импульс не только сохранения наличного общества, но и его преобразования. Общество, создавая человека, тем самым создает свое отрицание. Здесь мы наблюдаем особый вид причинности (циклической), когда следствие противостоит породившей его причине как неупорядоченное бытие упорядоченному бытию. Вся сложность воздействия общества на человека заключается в том, что, формируя человека, общество создает не только свой образ и подобие, не только субъекта, встроенного в мир общественных связей и отношений и служащего ему, но и человека, потенциально этот мир превосходящего, способного ему противостоять и изменять его [6].

Изложенное выше позволяет заключить, что решение проблем создания активной образовательной среды как необходимого условия саморазвития студентов возможно при многообразии подходов к организации учебной деятельности, отсутствию организационных догм и унификаций, а также при условии, когда педагогический коллектив и каждый преподаватель ставят себя в ситуацию осмысления и определения того, какой образовательный контекст наиболее благоприятен для развития студента. При таком подходе смысл реализации образовательного процесса в вузе состоит в том, чтобы создавать систему внешних ситуаций, детерминирующих деятельность развивающейся личности. Внешняя и внутренняя деятельность студентов, взаимодействуя друг с другом нелинейным образом, хаотично «пробуя» различные формы совместного поведения, вырабатывают определенный тип кооперативной деятельности, т. е. на практике происходит параллельное, одновременное, взаимодетерминированное разворачивание деятельности.

Литература

1. Бранский В.П., Пожарский С. Д. Синергетическая философия истории / Под ред. В.П. Бранского, С.Д. Пожарского. СПб., 2009.
2. Гершунский Б. С. Концепция самореализации личности в системе обоснования ценностей и целей образования // Педагогика. 2003. № 10. С. 3–14.
3. Гибсон Дж. Экологический подход к зрительному восприятию. М., 1988.
4. Маркович Д. Ж. Социальная экология. М., 1991.
5. Митина Е. Г. Развитие системы методической подготовки студентов-биологов в эколого-образовательной среде региона // Наука и школа. 2012. № 2. С. 116–120.
6. Николаева Е. М. Теоретико-методологические и мировоззренческие основания синергетической концепции социализации // Инновации в образовании. 2008. № 3. С. 57–66.
7. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. М.: Прогресс, 1986. 431 с.
8. Рубцов В. В. Развитие образовательной среды региона. М., 1997.
9. Урманцев Н. В. Самоорганизация и свобода. Уфа: Изд-во БГПУ, 2005. 196 с.

References

1. Bransky V. P., Pozharsky S. D. Synergetic philosophy of history / Under the editorship of V. P. Bransky, S. D. Pozharsky. SPb., 2009.
2. Gershunsky B. S. Concept of self-realization of the personality in system of values justification and goals of education // Pedagogics. 2003. N 10. P. 3–14.
3. Gibson J. The Ecological Approach to Visual Perception. M., 1988.
4. Markovic D. Zh. Social ecology. M., 1991.
5. Mitina E. G. Development of system of methodical training of students biologists in the ekologo-educational environment of the region // Science and school. 2012. N 2. P. 116–120.
6. Nikolaeva E. M. The theoretical, metodological and world outlook bases of the synergetic concept of socialization // Innovations in education. 2008. N 3. P. 57–66.
7. Prigozhin I., Stengers I. Order from chaos: New dialogue of the person with the nature. M.: Progress, 1986. 431 p.
8. Rubtsov V. V. Development of the educational environment. M., 1997.
9. Urmantsev N. V. Self-organization and freedom. Ufa: BGPU publishing house, 2005. 196 p.

**Л. В. Морозова
Л. А. Кирьянова**

**L. V. Morozova
L. A. Kiryanova**

Фитнес как средство формирования у студентов моделей гендерного поведения и здорового образа жизни

Fitness as Tool of Formation with Students Models of Gender Behavior and a Healthy Lifestyle

Морозова Лада Владимировна

Северо-Западный институт управления —
филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Старший преподаватель кафедры физической
культуры
lada-69@inbox.ru

Morozova Lada Vladimirovna

North-West Institute of Management —
branch of the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration (Saint-Petersburg)
Assistant Professor of the Chair of Physical Training
lada-69@inbox.ru

Кирьянова Людмила Александровна

Северо-Западный институт управления — филиал
РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Доцент кафедры физической культуры
Кандидат педагогических наук, доцент
ludasport@mail.ru

Kiryanova Ludmila Alexandrovna

North-West Institute of Management — branch
of the Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration (Saint-Petersburg)
Associate Professor of the Chair of Physical Training
PhD in Pedagogic, Associate Professor
ludasport@mail.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

фитнес, фитнес-технологии, валеология, гендерная социализация, гендерное поведение,
феминность, маскулинность

KEY WORDS

fitness, fitness technology, valeology, gender socialization, gender behavior, femininity, mas-
culinity

РЕФЕРАТ

В статье рассматривается проблема использования фитнес-программ на занятиях по физической культуре в РАНХиГС.

Тренировочные занятия, построенные на стандартных общеразвивающих упражнениях, не нравятся современным молодым людям, так как однообразная физическая нагрузка, не соответствующая их психическим особенностям, не приносит им эмоционального и физического удовлетворения. На сегодняшний день наиболее высокий рейтинг среди студенческой молодежи имеют уроки с фитнес-направленностью.

Фитнес как дисциплина изучения в вузе представляет собой комплекс мероприятий. В нем используются силовые, аэробные тренировки; тренировки на развитие гибкости (стретчинг); для занятий характерны широкий спектр используемых физических упражнений, связь двигательной активности с музыкой. Кроме силовых тренировок общий фитнес включает формирование представлений о полноценном здоровом питании и ведении здорового образа жизни.

Спортивным центром «Виктория» совместно с кафедрой физической культуры СЗИУ РАНХиГС были введены в практику регулярные занятия фитнесом среди девушек-студенток во внеучебное время. Результаты трехлетней работы секции по фитнесу позволили сделать вывод о том, что фитнес-тренировки обладают высоким коэффициентом полезного действия.

О положительном эффекте фитнес-программ также свидетельствуют результаты анкетирования, проведенного авторами статьи.

ABSTRACT

In article the problem of use of fitness programs on classes in physical culture in North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration is considered.

The training occupations constructed on standard all-developing exercises, aren't pleasant to modern young people as the monotonous physical activity not corresponding to their mental features, doesn't bring them emotional and physical satisfaction. Today among student's youth lessons with a fitness orientation have the highest rating.

Fitness as the discipline of studying in higher education institution represents a complex of actions. In it power, aerobic trainings are used; trainings on flexibility development (stretching); for occupations the wide range of used physical exercises is characteristic; communication of physical activity with music. Except power trainings, the general fitness includes formation of ideas of a good healthy nutrition and maintaining a healthy lifestyle.

The sports center «Victoria» together with chair of physical culture of North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration entered into practice regular occupations by fitness among girls students in nonlearning time. Results of three years' work of section on fitness allowed to draw a conclusion that fitness trainings possess high efficiency.

Results of the questioning which has been carried out by authors of article also testify to a positive effect of fitness programs.

Известно, что ежедневные многочасовые академические и самостоятельные занятия, сидение за компьютером вынуждают студентов вести малоподвижный образ жизни. Результатом негативного влияния фактора гиподинамии становится все возрастающий разрыв между достижениями студентов в освоении профессии и ухудшением состояния их здоровья. Поэтому для студента очень важно уделять своему физическому состоянию должное внимание и систематически заниматься спортом.

Однако тренировочные занятия, построенные на подвижных играх и стандартных общеразвивающих упражнениях, которые проходят по традиционной программе физического воспитания и напоминают уроки в средней школе, не нравятся современным молодым людям. Однообразная физическая нагрузка, не соответствующая их психическим особенностям, не приносит им двигательной радости. Это способствует негативно-скептическому отношению к такому предмету, как физическая культура, в вузе вообще и снижает посещаемость занятий. Зачастую студенты отрицательно оценивают подобные занятия, так как не получают физического удовлетворения от рутинных движений, которые не соответствуют их эмоциональному на-

строю. В связи с этим в работе со студентами становится особенно значимым поиск новых современных форм их оздоровления, приобщения к здоровому образу жизни, повышения уровня их физической активности.

Для того чтобы заинтересовать студентов, заставить их целенаправленно заниматься физической культурой, необходимо идти в ногу со временем: использовать современные направления физической культуры, применять новые методики ведения занятий. Представляется, что универсальным видом двигательной активности, привлекательной для современной молодежи, является фитнес. Уроки с фитнес-направленностью на сегодняшний день имеют наиболее высокий рейтинг среди студенческой молодежи, регулярные же занятия им позволяют увеличить эмоциональный фон, плотность и эффективность процесса обучения в целом.

Само понятие «фитнес» происходит от английского глагола to be fit for — «быть в форме, быть бодрым, здоровым». В современном фитнесе существует множество направлений: аэробика, степ-аэробика, фитбол, слайд-аэробика, тай-бо, пилатес, йога, аква-аэробика, шейпинг и т. д. Термин «фитнес» в различных источниках трактуется по-разному и имеет

несколько значений. В специальной литературе разделяют понятия физического и общего фитнеса. Физический фитнес — это «оптимальное состояние показателей здоровья, дающих возможность иметь высокое качество жизни» [4, с. 10]. Он подразделяется на фитнес оздоровительный, направленный на достижение и поддержание физического благополучия и снижение риска развития заболеваний, и на спортивно-ориентированный фитнес, направленный «развитие способностей к решению двигательных и спортивных задач на достаточно высоком уровне» [Там же]. Кроме того, выделяют общий фитнес — «оптимальное качество жизни, включающее социальные, умственные, духовные и физические компоненты» [Там же], который более всего ассоциируется с нашими представлениями о здоровье и здоровом образе жизни. Таким образом, в русском языке слово «фитнес» приобрело целый ряд значений.

Не умаляя значимости спортивного фитнеса, так привлекающего молодых людей сегодня, представляется, что в учебных заведениях основной упор необходимо делать именно на фитнес общий, обеспечивающий разностороннее физическое развитие человека, укрепление и поддержание его здоровья.

Фитнес как предмет преподавания и дисциплина изучения в вузе представляет собой некий комплекс мероприятий. В нем используются силовые тренировки (как правило, с отягощениями или на тренажерах), которые направлены на укрепление и формирование мышечного корсета; аэробные или кардио-тренировки, улучшающие деятельность сердечно-сосудистой и дыхательной систем; тренировки на развитие гибкости (стретчинг) [2]. Для занятий фитнесом характерны широкий спектр используемых физических упражнений (с предметами, с отягощениями, на тренажерах и т. д.), функциональная связь двигательной активности с музыкой, высокая эмоциональность занятий. Кроме силовых тренировок, общий фитнес включает основы валеологии — формирование

у студента представлений о полноценном здоровом питании и ведении здорового образа жизни [См.: 1]. Фитнес, как никакое другое направление, дает молодому человеку возможность творческого самовыражения, а также способствует приобретению им специальных знаний и умений по самоконтролю.

Важен фитнес и еще в одном аспекте — гендерном. Известно, что пол человека является его важнейшей природной характеристикой, которая определяет не только особенности физического функционирования индивида, спектр его возможностей в процессе осуществления жизнедеятельности, но и его социальную роль, модели его поведения в обществе. Между тем сегодня специалисты с тревогой констатируют негативную тенденцию к нарастанию у подрастающего поколения противоположных их полу качеств: развития феминности (женских качеств) у мужчин и мускулинности (мужских качеств) у женщин. Поэтому сегодня от преподавателя физической культуры, помимо всего прочего, требуется еще и выработка таких методик преподавания, которые бы способствовали формированию стереотипов мужского и женского поведения. Физическая культура, безусловно, достаточно мощное средство гендерной социализации; с помощью подбора средств физкультурной деятельности закрепляются модели поведения и личностные качества молодого человека, формирующие гендер [3, с. 129–130].

Фитнес, безусловно, способствует формированию моделей мужского и женского поведения: силовые тренировки и занятия на тренажерах популярны среди юношей, между тем как аэробика, фитбол, степ-аэробика, пилатес, аквааэробика, шейпинг являются типично женскими направлениями.

По данным психологов, у юношей потребность в двигательной активности выше, чем у девушек; они хотят быть сильными, мужественными, выносливыми, при этом их интересует то, что углубляет и развивает уже имеющиеся у них навыки и имеет выраженную конкретную

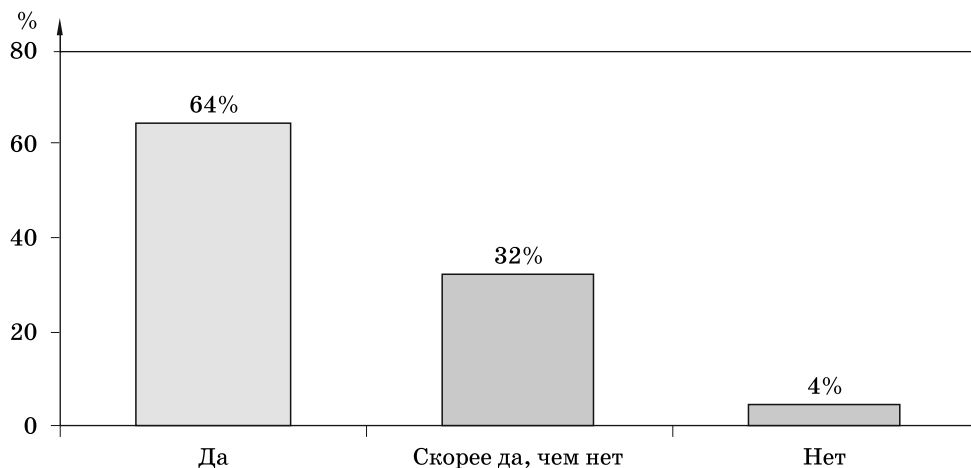


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о введении фитнес-программ в учебный процесс

направленность. Девушки более эмоциональны, у них ярче выражена потребность в эстетической направленности занятий физической культурой, они предпочитают упражнения, связанные с музыкой, пластикой, артистичностью. Учитывая гендерные особенности при выполнении одних и тех же движений, у юношей следует обращать внимание на четкость, ритмичность, затраты дополнительных усилий, а у девушек на пластичность, выразительность, грациозность.

Предполагаем, что использование фитнес-программ повысит интерес к занятиям по физической культуре, а также улучшит основные показатели физической подготовленности. Спортивным центром «Виктория» совместно с кафедрой физической культуры СЗИУ РАНХиГС были введены в практику регулярные занятия фитнесом среди девушек-студенток во внеучебное время. При этом была поставлена задача исследования возможностей использования различных направлений оздоровительной аэробики для студентов, а также задача оценки эффективности использования фитнес-программ при организации учебного процесса. По результатам трехлетней работы секции по фитнесу уже можно сделать вывод о том, что фитнес-тренировки обладают высоким коэффициентом полез-

ного действия. У студенток, занимающихся в секции, были выявлены повышение иммунитета (снижение заболеваемости), улучшение функционирования сердечно-сосудистой, дыхательной и нервной систем; также занятия положительно повлияли на развитие физических качеств: общую выносливость, силу, ловкость, гибкость.

Авторами статьи было проведено исследование в форме анкетирования среди студентов с целью определения их отношения к введению фитнес-программ на занятиях по физической культуре. В исследовании приняло участие 128 человек, ограничением при выборе респондентов стала гендерная характеристика (только девушки). Анкетирование показало, что студентки с большим удовольствием посещают занятия, получают положительные эмоции и оптимальную физическую нагрузку.

На рис. 1 изображена диаграмма, характеризующая отношение студенток к введению в учебный процесс фитнес-программ. Распределение мнений очевидно: 64% респондентов безусловно хотели бы, чтобы на занятиях по физической культуре использовались фитнес-программы, так как занятия способствуют нормализации жизненно важных функций организма, развивают и укрепляют

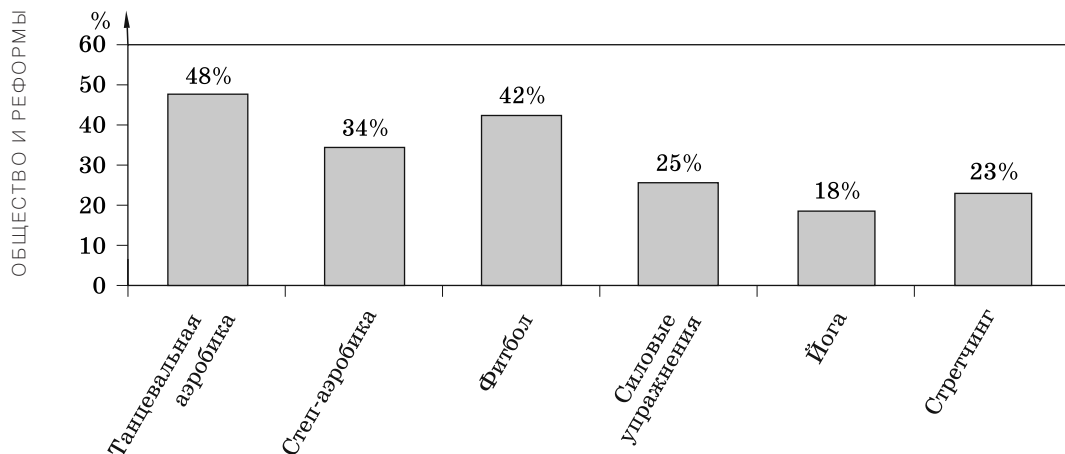


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос о выборе фитнес-программ в рамках учебной программы

все мышечные группы, формируют правильную осанку и повышают мотивацию к регулярным физическим занятиям.

На рис. 2 видно, какие направления фитнеса более привлекательны для девушек и вызывают в рамках учебной дисциплины «Физическая культура» наибольший интерес. Лидирующую позицию (48%) заняла танцевальная аэробика. Занятия аэробикой привлекают девушек тем, что они проходят под современную музыку, развивают пластику и гибкость, формируют красивую фигуру и характеризуются повышенным эмоциональным фоном. На второе место студентки поставили футбол (42%). Занятия на специальных мячах в щадящем для позвоночника режиме укрепляют весь мышечный корсет и тренируют вестибулярный аппарат. 34% респондентов хотели бы заниматься степ-аэробикой. Эти занятия характерны высокой интенсивностью, способствуют развитию координации, выносливости, укреплению мышц ног и ягодичных мышц. На тренажерах предпочитают заниматься 25% девушек — те, которые более физически подготовлены. Стретчингом и йогой готовы заниматься 23% и 18% соответственно. Эти фитнес-программы позволяют познавать свое тело, чувствовать его. Занятия проходят под спокойную, медитирующую музыку.

В процессе анкетирования были названы и другие позитивные черты фитнеса. Выяснилось, что систематические занятия им помогают студенткам успешно преодолевать физическое напряжение и стрессы; повышать творческую активность и работоспособность; формировать и совершенствовать физические качества, умения и навыки; развивать гибкость и формировать правильную осанку; гармонично развивать основные мышечные группы; контролировать вес; преодолевать страх и стеснительность, беспокойство за свой внешний вид, повышая при этом самооценку. Также было отмечено, что во время занятий никто не сидит на скамейке с освобождением, так как занятия по аэробике, футболу, степ-аэробике, шейпингу, стретчингу проводятся в формате нон-стоп с музыкальным сопровождением.

Таким образом, мы пришли к выводу, что ведение занятий с использованием фитнес-программ внесет разнообразие в учебный процесс, а это, в свою очередь, повысит уровень физической подготовленности студентов и интерес к занятиям в рамках учебной дисциплины «Физическая культура» СЗИУ. Кроме того, использование фитнес-технологий в учебном процессе поможет студентам в правильном вы-

боре досуга с использованием столь популярных сегодня средств фитнеса. Ну и, конечно, фитнес как современная форма физического воспитания в СЗИУ должен быть направлен на выработку

здорового образа жизни, формирование правильных моделей гендерного поведения, воспитание активной позиции личности в достижении ею гармоничного развития.

Литература

1. Вайнер Э. Н. Валеология: Учебник для вузов. М.: Флинта; Наука, 2005.
2. Девис Б. Фитнес: Мини-энциклопедия / Пер. с англ.; Под ред. Т. Казьминой. М.: Олимп, 2000. 79 с.
3. Слепова Л. Н., Хаирова Т. Н., Дижонова Л. Б. Гендерный подход к физическому воспитанию студентов // Современные наукоемкие технологии. 2010. № 5. С. 129–130.
4. Хоули Э. Т., Френкс Б. Д. Руководство инструктора оздоровительного фитнеса. Киев, 2004.

References

1. Viner E. N. Valeology. The textbook for higher education institutions. M.: Flint; Science, 2005.
2. Devis B. Fitnes: Mini-encyclopaedia / Translation from English; Under the editorship of. T. Kazmina. M.: Olympus, 2000. 79 p.
3. Slepova L. N., Hairova T. N., Dizhonova L. B. Gender approach to physical training of students // Modern knowledge-intensive technologies. 2010. N 5. P. 129–130.
4. Howley E. T., Franks B. D. Guide of the instructor of health fitness. Kiev, 2004.

Д. К. Тюнин

D. K. Tunin

Формирование системы управления запасами муниципальной аптеки

Formation of a Management System of Stocks of a Municipal Drugstore

Тюнин Дмитрий Константинович

Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского
Аспирант
tdk642007@yandex.ru

Tunin Dmitry Konstantinovich

N.I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod
Graduate student
tdk642007@yandex.ru

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

оптимизация запасов, управление ассортиментом, методы прогнозирования

KEY WORDS

inventory optimization, assortment management, forecasting methods

РЕФЕРАТ

В статье описана методика формирования и внедрения низкобюджетной системы управления запасами, разработанная применительно к условиям малых предприятий розничной торговли.

ABSTRACT

The article describes the socio-economic problems of municipal pharmacies. The technique of forming and implementing low-cost inventory management system, applicable to small retailers.

В данной статье рассматриваются вопросы, связанные с оптимизацией процесса управления товарными запасами в муниципальной аптеке. Выбор в качестве объекта рассмотрения муниципальной аптеки не случаен. В нашей стране насчитывается достаточно много муниципальных образований с небольшой численностью населения, имеющих одну-две аптеки, как правило, дотируемых из местного бюджета. Так, по состоянию на 1 января 2012 г. доля сельских аптечных организаций в общем количестве организаций, реализующих лекарственные формы, составляла 49%. Поэтому от качества работы муниципальных аптек в немалой степени зависит лекарственное обеспечение россиян, что является одной из важнейших социальных гарантий, предоставляемых населению государством.

Выбор аптечного учреждения в качестве объекта для формирования систе-

мы управления запасами интересен и с точки зрения широты представленного ассортимента. Отличие ассортимента аптеки от ассортимента соизмеримого по площади розничного магазина заключается в наличии гораздо большего количества артикулов товаров. Обычно небольшой продуктовый или промтоварный магазин, занимающий помещение размером 20–25 м², насчитывает не более 500 товарных позиций, в то время как аптечные учреждения имеют не менее 2000–3000 номенклатурных позиций в своем ассортименте. Во многом столь широкий ассортимент определен разнообразием товарных групп. Средняя российская аптека сегодня — это не только лекарственные средства и товары медицинского назначения. Аптеки также реализуют БАДы, средства гигиены, товары по уходу за детьми, бытовую химию и косметику, репелленты, медицинскую и бытовую технику, орто-

Ценовая сегментация аптечного рынка в 2012 г.

Ценовые сегменты, руб.	Доля продаж в розничных ценах (2011 г.), %			
	Россия	Москва	Екатеринбург	Воронеж
<20	4,2	2,32	2,76	6,47
21–50	6,86	4,98	5,49	7,39
51–100	13,91	11,47	11,01	15,50
101–200	26,25	25,97	23,97	26,2
201–300	13,33	13,08	13,67	13,96
301–500	14,53	16,59	14,87	13,27
501–1000	12,11	14,00	13,88	11,30
1001–3000	7,79	10,17	12,00	5,32
3001–10000	0,87	1,23	2,09	0,56
>10 000	0,15	0,19	0,26	0,03

Источник: [5].

педическую продукцию и многое другое.

Внедрение системы управления запасами на любом предприятии требует осуществления комплекса организационных мероприятий, направленных на повышение рентабельности и оптимизацию работы предприятия в целом. И важнейшим из них, по нашему мнению, является выработка ассортиментной политики, направленной на формирование ассортиментной матрицы. Под ассортиментной матрицей будем понимать наличие такого набора товаров, который наилучшим образом удовлетворяет спрос покупателей, обеспечивая при этом максимальную прибыльность на планируемом промежутке времени. Исходя из данного определения, выделим следующие задачи управления ассортиментом:

- изучение и удовлетворение покупательского спроса;
- выделение наиболее значимых (прибыльных) товаров;
- рационализация периодичности контроля за ассортиментом.

Рассмотрим эти задачи более подробно. Первым аспектом является ориентированность ассортимента на потребителя, поскольку успешная работа предприятия возможна только при вос-

требованности покупателями предлагаемой продукции. Начинать изучение покупательского спроса, по нашему мнению, надо с определения целевой аудитории покупателей, ее платежеспособности. Определенную помощь в этом могут оказать публикуемые статистические данные, так как для аптечного рынка характерна устойчивость распределения по ценовым сегментам (см. табл. 1).

Разумеется, не стоит забывать и про местные условия, так как понятно, что покупательная способность населения в поселке нефтедобытчиков и средне-статистическом поселке в нечерноземной полосе России может значительно отличаться.

Необходимым условием успешного формирования ассортимента является отслеживание «бестселлеров» регионального аптечного рынка. При отсутствии в ассортименте или частой дефектуре (отсутствии на прилавке) всего нескольких десятков «бестселлеров» местного рынка потери оборота аптеки могут достигать 10–20% [5]. Для формирования «правильного» ассортимента необходимо ввести учет отказов запросов покупателей в специальном журнале с целью выявления дефектуры каких-либо позиций или целых категорий,

и делать это надо на постоянной основе. Конечно, далеко не все неудовлетворенные запросы покупателей целесообразно учитывать при формировании постоянно поддерживаемого ассортимента: малозначительные позиции могут обеспечиваться по специальному заказу, с предварительным получением аванса.

В ходе исследования выявлена устойчивость фармакотерапевтической структуры аптечного ассортимента. Данные по ней намеренно здесь не приводятся, дабы не загромождать статью специфическими терминами, а для российских аптек в той или иной мере доступна аналитика розничного аудита следующих аналитических компаний: DSM Group, www.dsm.ru; Фармэксперт, www.pharmexpert.ru IMS Health, www.imshealth.ru.

Как и с ценовой сегментацией, здесь также следует учитывать местную специфику, например, половозрастной состав населения. Четкое представление портрета потребителя помогает помимо формирования ассортиментной матрицы также выработать ценовую политику.

Следующим этапом построения ассортиментной матрицы является ранжирование товаров по приносимой ими прибыли. Для этого можно применить ABC-анализ, а в качестве методики выделения групп использовать метод Парето, как более простой в реализации [1]. В отношении управления ассортиментом товаров с точки зрения прибыльности принцип Парето звучит так: «20% ассортимента приносят 80% прибыли». И исходя из прибыльности весь ассортимент делится на три группы. В группу А включаются препараты, дающие 80% прибыли за отчетный период, например, месяц. Группа В содержит препараты, дающие 15% прибыли, остальные относим к группе С. Такой достаточно грубый анализ уже позволяет выделить препараты, на которых аптека зарабатывает наибольший доход. А контролировать 20% ассортимента, дающие 80% прибыли, гораздо проще.

Впрочем, приходится констатировать, что большинство заведующих аптеками (59%) при формировании и поддержа-

нии ассортимента не используют никаких методов анализа ассортимента. Как следует из опроса и анкетирования, проведенных автором [4, с. 44], внедренное в программное обеспечение некоторых аптек буквенное обозначение позиций в соответствии с автоматическим ABC-анализом остается невостребованным; заведующие не смогли дать ответ, что означают эти буквы.

Для более детального анализа и понимания, на каких препаратах аптека зарабатывает и какие из них являются наиболее востребованными, нами рекомендуется использование двухфакторного анализа по методике П. В. Грека [3]. По данной методике предлагается для ранжирования позиций по степени их важности для компании выбрать два критерия: количество покупок каждой позиции за определенный промежуток времени; прибыль по каждой позиции за тот же временной промежуток. Ранжирование производится методом ABC-анализа, по указанным выше параметрам. После проведения двухфакторного анализа данные сводятся в удобную для визуализации табл. 2 [4].

Разумеется, выработка ассортиментной политики и формирование ассортиментной матрицы — это сложный и индивидуальный для каждой аптечной организации процесс, но предложенная выше классификация ассортимента значительно упрощает задачу управления и создает оптимальные условия для изучения и прогнозирования спроса, а также управления ценообразованием в аптеке.

Исходя из классификации товарной матрицы на основании табл. 2 можно порекомендовать проверить эластичность спроса по группам АВ (Продажи–Прибыль) и АС на предмет увеличения наценки, что может дать увеличение прибыльности по данным препаратам. И, наоборот, по группам ВА и СА проверить эластичность спроса на предмет уменьшения наценки с целью повышения популярности данных препаратов.

Ценовая сегментация ассортимента на основании табл. 1 может оказать зна-

Ранжирование ассортимента методом двухфакторного АВС-анализа

Продажи	Прибыль		
	А	В	С
А	Группа товаров, обеспечивающая основной доход. Необходимо обеспечить стопроцентное наличие	Группа обеспечивает приток клиентов, прибыль невысокая. Следует поддерживать более низкий уровень доступности товара. Требуется постоянное внимание к наличию товаров	Товары, не приносящие существенной прибыли, но обеспечивающие приток клиентов и объем продаж. С целью сокращения издержек следует поддерживать страховой запас на невысоком уровне
В	Группа товаров, приносящая существенный доход, но обладающая средней популярностью. Уровень доступности должен быть высоким. Необходим постоянный контроль наличия товара	Товары средней важности. Уровень доступности — невысокий. Периодический контроль наличия товара	Группа товаров, не приносящих существенной прибыли и не пользующихся высокой популярностью. Уровень доступности — низкий. Контроль наличия — периодический
С	Товары, приносящие хороший доход, но непопулярные. Уровень доступности — невысокий. Минимальный уровень запаса	Товар непопулярный, приносящий средний уровень дохода. Уровень доступности — низкий. Доставка под заказ	Товар непопулярный, не приносящий дохода. Уровень доступности — низкий. Доставка под заказ

чительную помощь при вводе новинок. Так, достаточно популярными являются новые препараты для похудения в весенний период, и знание ценовых предпочтений покупателей поможет остановить выбор на том или ином средстве для закупки в конкретной аптеке.

В большинстве работ по управлению запасами уделяется достаточно много внимания выявлению сезонности ассортимента и предлагаются к использованию достаточно сложные алгоритмы прогнозирования спроса, в той или иной степени учитывающие данный фактор. По нашему мнению, для учета фактора сезонности вполне достаточно квалифицированной экспертной оценки на основе продаж предыдущего года. Несомненную

помощь в этом окажет классификация ассортимента по фармакотерапевтическим свойствам наподобие табл. 1, о чем говорилось выше. И, разумеется, сформированная ассортиментная матрица не может быть чем-то застывшим, по нашему мнению, она должна пересматриваться на каждый сезон. Это позволит исключать из ассортимента отживающие свой век препараты и вводить новинки. Еще лучше формировать ассортиментную матрицу помесечно, так как имеются препараты, дающие всплеск в межсезонье. Например, в средней полосе России препараты из группы репеллентов (средства для защиты человека от нападения кровососущих насекомых) имеют наибольшую востребованность в кон-

це весны и начале лета, в другое время спроса на них практически нет.

Когда вопрос с ассортиментом решен, т.е. понятно, для кого и что надо иметь в аптеке, необходимо выработать стратегию заказов, т.е. определить, в какой момент и в каком количестве заказывать товары. Во избежание образования дефектуры предлагаем делать заказы как можно чаще. Если есть возможность делать заказы ежедневно, то лучше так и делать. Увеличение частоты поставок вызовет повышенную нагрузку у специалистов, занимающихся оформлением заказов и приемкой товара, но зато может существенно снизить уровень необходимых товарных запасов, что является решающим фактором при ограниченности собственных оборотных средств.

В литературе, посвященной управлению запасами, очень часто для количественного определения заказа предлагается использовать формулу Уилсона, также называемую формулу оптимального заказа. Теоретически эта формула позволяет достичь минимальных расходов, связанных с запасами, но в нее заложено множество ограничений по применению. Кроме того, значительные трудности на практике вызывает расчет издержек на пополнение запаса и хранение товара на складе, требуемых для ее использования. Все это, по нашему мнению, значительно затрудняет практическое применение формулы Уилсона.

Количество заказываемого товара мы предлагаем определять, используя так называемый наивный прогноз, когда прогнозируемое количество продаж товара равно количеству продаж за прошлый период той же длительности. Вне всякого сомнения, от такой простой модели не стоит ждать большой точности, но у нее есть неоспоримое преимущество — простота. С другой стороны, в пользу «наивного прогноза» говорит тот факт, что среди всех методов прогноза, размещенных в Интернете, которые тестируются сразу по всем 3000 разнообразных временных рядов, пока побеждает именно «наивный прогноз» [2]. А это именно

случай решаемой нами задачи, так как движение каждой номенклатуры создает свой собственный временной ряд.

Потом, как говорилось выше, сезонные колебания могут достаточно легко отслеживаться и корректироваться с помощью формирования помесечных ассортиментных матриц. Наша задача — среди тысяч позиций выбрать необходимые для заказа именно в данный момент и в нужном количестве, а учитывая высокую частоту поставок, ошибкой прогноза можно пренебречь. Особый случай — это момент ажиотажного спроса, например, во время эпидемии. По нашему мнению, и здесь применение каких-либо сложных систем прогнозирования нерационально и малоэффективно, так как время и продолжительность эпидемии, а также ее характер нерегулярны. Опытный специалист имеет возможность заблаговременно узнать о предстоящей эпидемии из средств массовой информации и, пользуясь данными за предыдущие годы, предсказать наличие/отсутствие спроса на те или иные препараты.

В качестве платформы построения ПО системы управления запасами можно использовать MS Excel или подобную систему, а вот в качестве модели предлагаем воспользоваться классической системой «Минимум–Максимум». В этой системе заказы производятся только при условии, что запас на складе в этот момент оказался равным или меньше установленного минимального уровня. В случае выдачи запроса на поставку размер ее рассчитывается так, чтобы поставка пополнила запасы до максимального желательного уровня. А значение этого уровня мы получим исходя из «наивного прогноза».

Для успешной работы подобной системы необходимо для каждого товара установить так называемую точку заказа — это количество товара, выраженное в днях продаж, при котором следует делать заказ. Значение точки заказа зависит от частоты поставок, при ежедневных поставках рекомендуется точка заказа для групп товаров AA, AB, BA на уровне 3–4 дней. При увеличении

периода поставок значение точки заказа корректируется. Установление значения и корректировку точки заказа для каждой ассортиментной группы можно проводить при обновлении ассортиментной матрицы.

Используя предлагаемую методику управления товарными запасами, можно: выявить стабильно продающиеся в аптеке позиции и, используя эти данные, планировать товарные запасы; гибко и быстро реагировать на изменения предпочтений потребителей; сформировать ассортимент с минимальными финансовыми, трудовыми и временными затратами; снизить риски финансовых потерь, связанных с дефектурой, затоваривани-

ем, потерей потенциальных клиентов, негативным влиянием человеческого фактора; снизить вероятность ошибок при формировании и поддержании ассортимента благодаря стандартизации процессов; обеспечить наличие необходимого клиентам ассортимента аптечных товаров и тем самым способствовать формированию положительного образа аптечной сети у потребителей; оперативно в автоматическом режиме получать запросы на проведение закупки в нужном количестве по всем товарам; снизить потребность в трудовых ресурсах, необходимых для управления запасами; минимизировать оборотные средства, замороженные в запасах.

Литература

1. Аристов В. В. Влияние методики выделения групп и выбора критерия оценки на результаты ABC-анализа ассортимента в аптечных организациях // Сибирский медицинский журнал. 2011. № 6. С. 186–188.
2. Боровинский Д. В. Совершенствование управления ассортиментом и товарными запасами в оптовой торговле: Дисс. ... канд. экон. наук. Красноярск, 2008. 177 с.
3. Грек П., Дунаев В. Двухфакторный ABC-анализ по методике П. В. Грека // Ремедиум. 2007. № 5.
4. Лисовский П. Управленческие перспективы планирования ассортимента в аптечных сетях // Ремедиум. 2010. № 3. С. 44–48
5. Славич-Приступа А. С. Ассортиментная политика прилавочной аптеки // Выбор покупателя. Осень 2012. С. 2–7.

References

1. Aristov V. V. Influence of a technique of allocation of groups and choice of criterion of an assessment on results of ABC-analysis of the assortment in the pharmaceutical organizations // Siberian medical magazine. 2011. N 6. P. 186–188.
2. Borovinsky D. V. Improvement of management of the assortment and commodity stocks in wholesale trade: Dissertation abstract. Krasnoyarsk, 2008. 177 p.
3. Grek P., Dunaev V. The two-factorial ABC-analysis by P.V. Grek technique // Remedium. 2007. N 5.
4. Lisovsky P. Administrative prospects of planning of the assortment in pharmacy networks // Remedium. 2010. N 3. P. 44–48
5. Slavich-Pristupa A. S. Assortment policy of a counter drugstore // Choice of the buyer. Autumn 2012. P. 2–7.

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ СТАТЕЙ, ПРИНИМАЕМЫХ К РАССМОТРЕНИЮ РЕДАКЦИЕЙ

Предлагаем Вам разместить статьи в научно-практическом журнале «Управленческое консультирование», адресованном специалистам в различных отраслях государственного управления, ученым и преподавателям.

Журнал «Управленческое консультирование» включен ВАК Минобрнауки РФ в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук. Сведения, касающиеся издания и публикаций, включены в базу данных ИНИОН РАН. Статьи журнала включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), доступный по адресу <http://elibrary.ru> (Научная электронная библиотека).

Издание выходит ежемесячно. Все статьи проходят научное рецензирование и реферирование.

Правила оформления статей, принимаемых к рассмотрению редакцией

В соответствии с рекомендациями ВАК редакцией устанавливаются требования к содержанию и оформлению публикуемых в нем статей.

Для публикации в журнале Северо-Западного института управления — филиала РАНХиГС при Президенте РФ «Управленческое консультирование» принимаются оригинальные научные материалы, соответствующие основной направленности издания, преимущественно связанной с исследованием процессов управления социально-экономическими и политическими системами, актуальных проблем государственного и муниципального управления, экономики, общества и реформ.

Требования к направляемым в редакцию материалам

1. Автор представляет в редакцию:
 - ♦ распечатанный экземпляр статьи, подписанный автором, а также электронную версию статьи в формате Microsoft Word. Бумажный вариант должен полностью соответствовать электронному; в конце текста автором указывается: «Материал выверен, цифры, факты, цитаты сверены с первоисточником, материал не содержит сведений ограниченного распространения»
 - ♦ две рецензии — внешнюю и внутреннюю, заверенные печатью.
2. Все представленные статьи проходят научную экспертизу. В случае если по результатам экспертной оценки получена отрицательная рецензия (статья рекомендуется к доработке или отклоняется от опубликования), автору направляется аргументированный отказ или рекомендации по доработке.
3. Рецензии хранятся в архиве редакции в течение одного календарного года с момента их представления и могут быть представлены по запросу авторов и ВАК Министерства образования и науки РФ.
4. Плата с аспирантов за публикацию рукописей статей не взимается.

Требования к оформлению материалов

1. Каждая статья должна быть сопровождается:
 - **сведениями об авторах** (на русском и английском языках), которые указываются в первой подстрочной ссылке — сноске (для нее следует использовать символ *) и включают в себя фамилию, имя, отчество полностью; ученую степень; ученое звание; место работы; должность; адрес электронной почты. После указания места работы в скобках указывается город;
 - ♦ **кратким рефератом на русском и английском языках**, раскрывающим основное содержание статьи (≈ 200–300 слов);
 - ♦ **ключевыми словами на русском и английском языках**.
2. Технические требования к материалу:
 - поля — 2,5 см везде;
 - ♦ номера страниц — внизу страницы, выравнивание — справа, номер на первой странице не указывается;
 - ♦ шрифт — Times New Roman;
 - ♦ аннотации, ключевые слова — 12 кегль, междустрочный интервал — 1;
 - ♦ основной текст — 14 кегль, междустрочный интервал — 1,5;
 - ♦ ссылки — затекстовые (вынесенные за текст документа и оформленные как список использованной литературы **в алфавитном порядке**), 12 кегль, межстрочный интервал — 1. **Ссылки на электронные ресурсы, правовые и законодательные акты, архивные материалы и газетные статьи даются постранично (в сносках) и не выносятся в список литературы, размещенный в конце статьи!**
3. Порядок расположения материалов:
 - ♦ инициалы и фамилия автора(-ов). Расположение — по центру, кегль — 12. Ссылка на сведения об авторе(-ах);
 - ♦ название статьи (на русском и английском языках). Расположение — по центру, кегль — 14, полужирный шрифт;
 - ♦ краткий реферат на русском языке;
 - ♦ краткий реферат на английском языке (идентичный реферату на русском языке);
 - ♦ ключевые слова на русском языке;
 - ♦ ключевые слова на английском языке;
 - ♦ основной текст статьи.
4. Требования к оформлению:
 - ♦ абзацный отступ — 1,25 (меню «Формат» → «Абзац». Табулятор «Tab» не используется);
 - ♦ расстановка переносов не применяется;
 - ♦ все примечания, в том числе сведения об авторе, оформляются как подстрочные ссылки, или сноски, вынесенные из текста вниз полосы документа;
 - ♦ все лишние пробелы убираются, между словами должен быть только один пробел; знаки препинания (за исключением тире) ставятся сразу же за предваряющим его словом без пробела;
 - ♦ выделения внутри текста набираются только курсивом (подчеркивания, слова, набранные прописными буквами, полужирным кеглем, не допускаются);
 - ♦ нумерованный список пунктов дается в обычном порядке (1, 2, 3 и т. д.), причем каждый пункт начинается с нового абзаца;
 - ♦ маркированный список пунктов оформляется только с помощью тире.
5. Оформление ссылок (**ВАЖНО!!!**):
 - ♦ ссылки оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5–2008 (требования к кратким затекстовым ссылкам);
 - ♦ краткая затекстовая ссылка содержит следующие элементы: фамилия и инициалы автора (курсив) издания, основное заглавие, сведения об издании, место

издания, издательство (если название издательства отсутствует хотя бы в одной публикации, то необходимо опустить названия издательств в других публикациях, либо указать название издательства во всех ссылках, т. е. привести к единообразию), год издания, сведения о местоположении объекта ссылки (если ссылка на часть документа), обозначение и порядковый номер тома или выпуска, физическая характеристика (количество страниц либо конкретные страницы). Области библиографического описания разделяются точкой;

- ♦ для связи с текстом порядковый номер библиографической записи в затекстовой ссылке указывают в отсылке, которую приводят в квадратных скобках в строку с текстом. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста, в отсылке указывают порядковый номер источника и диапазон страниц, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют знаком точка с запятой;
- ♦ список литературы в конце статьи дается **в алфавитном порядке**.

Материалы могут содержать таблицы и черно-белые схемы, выполненные в редакторе Word (for Windows). Применение объектов Word Art в схемах не рекомендуется. Все рисунки, диаграммы и схемы, включенные в текст статьи в электронной версии, должны быть представлены также отдельными файлами в форматах *.tiff или *.jpg.

Примеры оформления материалов

1. Сведения об авторе

Иванов Иван Иванович

Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)

Заведующий кафедрой

Доктор философских наук, профессор.

E-mail:

Телефон:

2. Краткие затекстовые ссылки

В тексте:

«А. В. Виленский называет его «своего рода „золотым легионом“ постиндустриального общества» [7, с. 625].

В затекстовой ссылке:

6. Россия в глобализирующемся мире: Политико-экономические очерки / отв. ред. Д. С. Львов. М.: Наука, 2004.

3. Краткое библиографическое описание в затекстовых ссылках

♦ *Монографии:*

Филиппов Г. Г. Роль организации в механизме политической власти. СПб.: Изд-во СЗАГС, 2008.

♦ *Статьи в научных сборниках*

Липсет С. Политическая социология // Американская социология: перспективы, проблемы, методы. М.: Прогресс, 1972.

♦ *публикации в многотомных изданиях*

Ирвинг В. Собр. соч. В 5 т. / пер. с англ. М.: ТЕРРА, 2002–2003. Т. 1.

Карамзин Н. М. История государства Российского: В 12 т. М.: Мир книги, 2003. Т. 7.

♦ *статьи в научных журналах:*

1. Кириленко В. П., Дронов Р. В. О современных методах нейтрализации коррупционных процессов // Государственная служба: Вестник Координации

онного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2011. № 2. С. 46–53.
 2. Шамахов В.А. К новой системе профессионального обучения государственных управленцев // Управленческое консультирование. 2011. № 4. С. 6–15.

♦ *Статьи в газетах*

Федорова Е. Бюджет развития // Литературная газета. 2003. 2–8 апреля. С. 22.

♦ *правовые акты*

О науке и государственной научно-технической политике: федеральный закон Рос. Федерации от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 45. Ст. 3274.

О судебной практике по делам о взяточничестве и коммерческом подкупе: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 февраля 2000 г. № 6 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2000. № 4. С. 5–9.

♦ *Архивные документы* (при первой ссылке указывается полное наименование архива, далее допускается его сокращенное название):

Записки князя Голицына // Российский государственный исторический архив (РГИА). Ф. 735. Оп. 10. Ед. хр. 293-об. Л. 73.

Извлечение из донесений генерал-майора Желтухина об осмотре Казанского университета // РГИА. Ф. 735. Оп. 10. Ед. хр. 33. Л. 5.

♦ *Электронные ресурсы оформляются следующим образом*

1. Манойло А. В. Объекты и субъекты информационного противоборства: [Электронный ресурс] // ПСИ-ФАКТОР: Сайт информационного ресурсного центра по научной и практической психологии. Библиотека. Информационная война. Информационное противоборство. URL: <http://psyfactor.org/lib/psywar24.htm> (дата обращения: 23.02.2013).

2. Образ врага. Все об «Аль-Каеде»: [Электронный ресурс] // VIP. Lenta.Ru: издание Rambler Media Group. 2004. 23 июня. URL: <http://vip.lenta.ru/doc/2004/06/23/alqaeda/> (дата обращения: 20.09.2012).

Ссылки на таблицы и рисунки приводятся внутри текста: (табл. 2). Каждую таблицу и рисунок следует снабжать порядковым номером и заголовком. Все графы в таблицах также должны иметь заголовки.

2013. № 6 (54)

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Научно-практический журнал

Выходит ежемесячно

Все статьи рецензируются

Директор
издательско-полиграфического центра
Е. Ю. КНЯЗЕВ

Заведующий отделом научной периодики
Е. В. АНТОНОВА

Научные редакторы
д. филос. н., профессор Н. И. БЕЗЛЕПКИН
д. э. н., профессор В. А. ПЛОТНИКОВ
д. э. н., профессор Л. С. САВЧЕНКО

Сдано в набор 12.06.2013 г.

Подписано к печати 29.06.2013.

Формат 70×100/16. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 11,5. Тираж 650 экз.

Заказ № 6/13.

Аннотации статей и перевод
на английский язык В. В. ПОЛЯХ

Корректор Н. Б. НЕНАХОВА
Верстка Т. П. ОЛОНОВОЙ

УЧРЕДИТЕЛЬ:

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77-52288 от 25 декабря 2012 г.

Индекс по объединенному каталогу «Пресса России» 12971

Комплекс работ выполнен Издательско-полиграфическим центром
Северо-Западного института управления – филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

199004, Санкт-Петербург, 8 линия В.О., д. 61
Тел. (812) 335-94-97