

Государственный служащий как объект политики противодействия коррупции

Арцыменя Ксения Витальевна, магистрант 2-го курса факультета социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС; leonie.leo@yandex.ru

Научный руководитель:

Прихач Александр Юрьевич, доктор экономических наук, профессор; prikhach-ay@ranepa.ru

Аннотация

Рассмотрен государственный служащий как объект воздействия коррупции, этические и моральные основы противодействия коррупции в Российской Федерации. Приведены примеры мероприятий по формированию антикоррупционного сознания, восприятия и поведения.

Ключевые слова: коррупция, противодействие коррупции, государственная служба, государственный служащий, этический кодекс, психологические и этические качества

Civil Servant as an Object of Anti-Corruption Policy

Kseniia V. Artsimeniia, 2-Year Master's Degree of Faculty of Social Technologies of NWIM RANEPa; leonie.leo@yandex.ru

Scientific Adviser:

Alexander Yu. Prikhach, Doctor of in Economics, Professor; prikhach-ay@ranepa.ru

Abstract

The civil servant is considered, as an object of the impact of corruption, ethical and moral foundations of combating corruption in the Russian Federation. Examples of measures for the formation of anti-corruption creation, perception and behavior.

Keywords: corruption, anti-corruption, public service, public servant, ethical code, psychological and ethical qualities

Для обеспечения развития и «движения» государственного управления существует система его административно-правового регулирования, ведущая роль в которой отведена важному административно-правовому институту — государственной службе.

Основное понятие содержится в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» [1]. Согласно которому государственная служба Российской Федерации — профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее — граждане) по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации, федеральных органов государственной власти, субъектов Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ, а также лиц, замещающих должности, устанавливаемые нормативными актами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов или органов субъектов Российской Федерации [1, ст. 5].

Независимо от вида государственной службы, будь то государственная гражданская служба, военная или государственная служба иных видов, непосредственной деятельностью заняты люди — государственные служащие, поведение, психологические и этические качества которых представляют интерес при изучении вопроса влияния на них коррупционных составляющих.

Государственный служащий это не только делегат народа в отношениях с властью и представитель интересов населения, но и в первую очередь такой же человек. Его личностные качества являются теми показателями, которые характеризуют его устойчивость или, напротив, склонность к коррупционным преступлениям. Профессионализм служащего определяется не только его образованностью, выслугой лет или званием, но и уровнем развития психических, психофизических и личностных качеств, изменений, которые происходят с ним в процессе исполнения служебных обязанностей [3, с. 236—239].

В коррупционных отношениях всегда минимум две стороны. Поэтому оправдывать существование коррупции нельзя лишь действиями коррупционеров, важно учитывать и роль тех, кто непосредственно идет по пути предложения взяток для решения своих проблем.

Традиционно коррупция рассматривается как преступление экономической сферы или должностное нарушение, в то время как нельзя забывать о психологическом аспекте данного явления. В нем можно выделить четыре основные составляющие:

- психологию коррупционного поведения (то есть психологию личности, берущей взятку);
- психологию коррумпирующего поведения (то есть психологию личности, дающей взятку);
- непосредственное отношение общества к проблеме коррупции в целом и ее отдельным компонентам, сложившиеся стереотипы и установки;
- социально-психологические процессы, которые влияют на коррупцию.

Необходимо рассмотреть этическую составляющую работы государственных служащих. Для лиц, занимающих государственные должности, работающих на государственной службе, сформулирован свод определенных правил и нормативов поведения.

Проблема этики государственных служащих связана в первую очередь с тем, что их поведение, их деятельность должна соответствовать не только конституции и законодательству, но и моральным принципам и нормам. Госслужащий должен быть неким эталоном поведения. Отсюда можно сформулировать основные ценности, которыми он должен обладать, — это духовность, законопослушность, направленность своей деятельности на людей, особое отношение к службе, чувство долга и ответственности и др.

Среди нравственно-этических требований к антикоррупционному поведению государственных служащих можно выделить: поддержание морально-этических принципов, в первую очередь — верность государству и возвышение государственных интересов над личными; добросовестное исполнение служебных обязанностей; неиспользование служебных полномочий или конфиденциальной информации в личных целях, нетерпимость к коррупции среди сослуживцев.

Государственный служащий не должен забывать о том, что он представитель власти, он тот, кто должен подавать положительный пример остальному населению, иначе это не только порождает недоверие к власти, но и формирует неправильные взгляды на допустимое поведение граждан в любой другой сфере деятельности [4, с. 187].

Кодекс этики государственных служащих призван выполнять две нравственные функции: во-первых, он есть не что иное, как гарантия качества (работы служащих и оказания услуг), во-вторых, это наглядная иллюстрация информации о стандартах и рамках деятельности государственных служащих.

Не стоит забывать о том, что жизнь нынешнего человечества — это некое тарифицированное существование. Есть оплачиваемые услуги, но есть и те, которые официально считаются бесплатными, однако на практике все знают истинный способ их получения. А все это можно рассматривать как открытый характер коррупционных проявлений. Сегодня коррупция рассматривается как актуальный социальный бренд, однако не стоит следовать таким тенденциям [7, с. 29].

Проблемы, связанные с коррупционными проявлениями, погружают любого человека и, в частности, государственного служащего в поле этического и морального выбора, правильным выходом из которого может быть лишь поведение, характеризующееся достойным воспитанием, образованием, моральной устойчивостью к «соблазнам».

Популярным современным методом борьбы с девиацией стали картинги-слоганы на темы, связанные с коррупцией и коррупционерами. Это как раз пример метода воздействия не только на служащих, но и на население, на тех, кто может допустить возможность вступления в коррупционные отношения. По мнению психологов, такие картинки в конечном счете будут вызывать у людей отвращение к перспективам попадания в ситуации коррупционного характера [2, с. 4—5].

Среди российских новшеств антикоррупционных инструментов воздействия можно отметить практику, используемую в ГИБДД отдельных регионов страны. Где так называемые красивые номера (номера с повторяющимися цифрами) на автомобилях, которые пользуются популярностью у лиц, желающих выделить свое положение среди других, стали выдавать машинам общественного и муниципального транспорта — скорым, пожарным и даже мусороуборочным машинам, желая тем самым снизить их популярность и эксклюзивность и, соответственно, коррупцию в этой области.

Итак, отметим, что, кроме правовых механизмов, системы санкций, организационных решений, проблему коррупции невозможно победить без социально-психологических методов. К таким методам, например, можно отнести различные психологические тренинги среди госслужащих, повышение квалификации не только по профильной области знаний, но и в сфере законодательства, с целью усиления осведомленности служащих о их правах, обязанностях и возможных отрицательных последствиях для их незаконных действиях.

Литература

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» (в ред. от 23.05.2016) // СПС Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения: 13.03.2019).
2. Веденеева Н. А. Психологи разработали методы лечения коррупционеров // Московский комсомолец. 2013. № 26172. С. 4—5.
3. Качаев Р. И. Механизмы борьбы с коррупцией: психологический аспект. Журнал: Общество и право. 2013. № 4 (46). С. 236—239.
4. Крицкая А. А. Институционализация государственной кадровой политики в России (к вопросу преемственности) // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 4. С. 182—189.
5. Лазарев Б. М. Государственная служба М. : ИГиП РАН. 1993. 16 с.
6. Манохин В. М. Советская государственная служба. М. : Юрид. Лит.. 1966. 195 с.
7. Фромм Э. Иметь или быть. М. : АСТ: Астрель. 2011. 314 с.

Особенности кадровой политики в сфере физической культуры и спорта в Российской Федерации

Бажанова Юлия Андреевна, магистрант 2-го курса факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС; kirikjulia95@gmail.com

Научный руководитель:

Никитина Ирина Александровна, доктор экономических наук, профессор; nikitina-ia@ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматривается состояние кадрового обеспечения в сфере спорта в России. Улучшение кадрового обеспечения связано как с развитием массового спорта в стране, так и с развитием профессионального спорта, который формирует положительный имидж России на мировой арене. В статье представлены механизмы управления спортивной сферой в других странах, а также пути улучшения механизма кадровой политики в России.

Ключевые слова: кадровая политика, физкультурно-спортивная сфера, заработная плата, финансирование

The Specifics of the Personnel Policy in the Sphere of Physical Culture and Sports in the Russian Federation

Yuliya A. Bazhanova, 2-Year Master's Degree of Faculty of Social Technologies of NWIM RANEPА; kirikjulia95@gmail.com

Scientific Adviser:

Irina A. Nikitina, Professor, Doctor of Economics; nikitina-ia@ranepa.ru

Abstract

The article considers the general picture of personnel in the physical culture and sports sphere in Russia. Improvement of staffing not only closely related to the mass sports but also to the professional sport, that has a strong influence on the image of Russia on the world stage. The article shows the governance mechanisms of sports sphere in other countries as well as ways of improving those in Russia.

Keywords: the personnel policy, the sphere of physical culture and sports, salary, financing

На данный момент в нашей стране решается задача повышения заинтересованности молодежи в спорте, привлечения молодых специалистов в физкультурно-спортивную сферу и оздоровления населения России в целом. Около тридцати лет назад существовала несовершенная, но функционирующая на практике система, которая включала в себя массовость спорта и поддержку государства в виде профсоюзных и общественных учреждений, а также специализированных баз и детских лагерей, которые предоставлялись бесплатно. Существовала база методических пособий, на которые опирались отечественные специалисты, также на них основывались разработки их зарубежных коллег [1].

Существующие в наше время проблемы кадровой политики в сфере спорта являются отголосками периода перестройки в 90-е гг. Безработица, неэффективное использование человеческого капитала, ухудшение показателей здоровья населения, а также эмиграция значительно ухудшали показатели развития культуры спорта по сравнению с другими странами — лидерами в данной сфере.

Основной среди кадровых проблем в этой сфере является отсутствие компетентных тренеров с должной квалификацией. В таблице 1 приведена статистика по количеству штатных сотрудников в дошкольных, общеобразовательных учреждениях и высшей школе. Анализ показывает, что в дошкольных и общеобразовательных учреждениях численность специалистов с высшим образованием падает, в вузах темпы прироста не превышают 1% (рис. 1а). Для специалистов со средним образованием ситуация обратная: в дошкольных и общеобразовательных учреждениях численность специалистов со средним образованием растет, а с высшим — уменьшается (рис. 1б).

Таблица 1

Количество штатных сотрудников с высшим и средним образованием в спортивных учреждениях

Штатные работники физической культуры и спорта	Специальное образование					
	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	Высшее	Среднее	Высшее	Среднее	Высшее	Среднее
Дошкольные образовательные учреждения	14 961	8 933	14 133	8 999	13 587	9 745
Общеобразовательные учреждения	65 092	17 881	63 587	18 097	61 780	18 306
Организации высшего образования	16 146	936	16 090	657	16 202	545



Рис. 1. Динамика темпов роста численности специалистов в области физкультуры и спорта: а) с высшим образованием, б) со средним образованием

Отток квалифицированных кадров из школ и дошкольных учреждений можно объяснить сложившимся в обществе мнением о непрестижности и бесперспективности этой профессии в нашей стране, что связано с недостаточным финансированием со стороны

государства, слабой пропагандой здорового образа жизни населения и повышения заинтересованности в спорте с самого детства. Однако частные спортивные клубы в большей степени заинтересованы в привлечение зарубежных состоявшихся специалистов в интересующие их отрасли, чем развитие и обучение своих соотечественников [2].

В нашей стране не существует готовой и четкой системы иерархии и понятия «карьерной лестницы» в данной отрасли, что не позволяет мотивировать молодых специалистов. В России бытует мнение, что лучший специалист тот, кто выступал на высоком уровне как спортсмен. Это убеждение не дает возможности развития рядовому работнику.

Кроме того, в сложившейся экономической ситуации в стране молодые специалисты не готовы работать в этой сфере из-за минимального уровня зарплат. Следовательно, решающим вопросом является финансирование спорта в Российской Федерации, анализ кадровой структуры работников, движения кадров в сфере физической культуры и спорта, анализ бюджета на оплату труда работников данной отрасли. Рассмотрение этих вопросов приведет к увеличению кадрового потенциала [3].

Основными лидерами общего зачета на олимпиадах являются США, Китай и Россия (рис. 2). Эти страны представляют абсолютно разные системы финансирования и управления сферой спорта. В России основной упор направлен на специализированные школы Олимпийского резерва. Сфера спорта управляется государством — Министерством спорта, которое полностью руководит детским и массовым спортом. В основном популярные виды спорта развиваются с помощью инвестиций. Примером служит фехтование, которое поддерживается президентом Международной федерации фехтования.

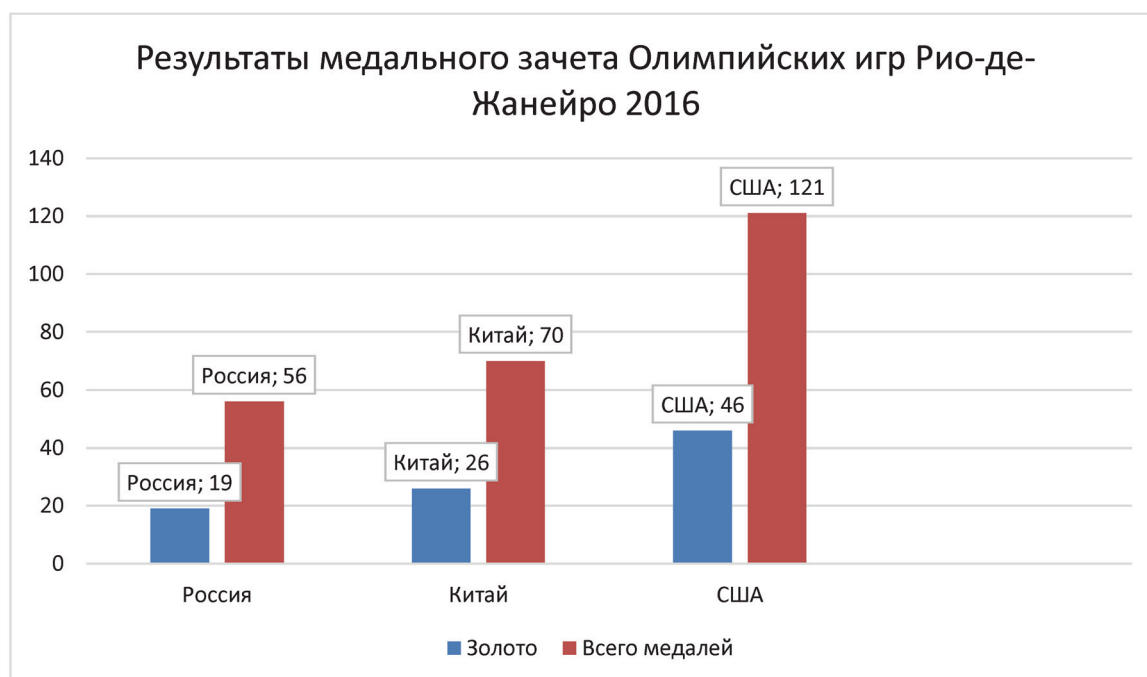


Рис. 2. Результаты медального зачета

Кардинально другая ситуация в США, где действует принцип децентрализации. Не существует органа управления или бюджета. Государство не диктует, какой вид спорта развивать, не распределяет деньги из бюджета на различные цели. Спорт в США существует за счет общин в университетах, меценатов и обычных школ. Очень развит культ здоровья, что способствует развитию спортивной инфраструктуры — в каждом микрорайоне есть своя баскетбольная площадка или футбольное поле. Молодежь заинтересована в спортивной жизни, так как еще со школы это дает возможность бесплатному обу-

чению и стипендиальной системе в лучших университетах страны. Данная система дает обычному ребенку возможность попасть в спорт высших достижений. Каждое школьное соревнование курируется Национальной федерацией школьных ассоциаций, а соревнование студентов — Национальной атлетической ассоциацией колледжей. С такой системой спортивная карьера становится престижной и является «социальным лифтом» для некоторых слоев населения [4].

Существует убеждение, что спорт в Китае финансируется только коммунистическим государством. На самом деле, большие вложения в спорт осуществляют и крупные бизнесмены. Например, был принят закон, согласно которому налог на прибыль уменьшается примерно на 10% для тех компаний, которые инвестируют в спорт. Ресурсом для финансирования являются лотереи, доход от которых направляется в спортивную инфраструктуру. Раз в четыре года в школах и университетах проводятся Национальные игры, с помощью которых талантливые юные спортсмены попадают в поле зрения профессионалов. Результаты Национальных игр заносятся в единую базу, с лидерами этих игр и начинается системная работа [4].

Для улучшения ситуации в спортивной сфере России и увеличения кадрового потенциала в дальнейшем следует повышать престиж профессии в стране, поддерживать заработные платы на достойном уровне и искать другие источники финансирования, которые позволят развивать спорт и привлекать интерес молодежи. Для улучшения кадровой политики следует рассмотреть мероприятия по повышению квалификации тренеров и допуску их к работе в профессиональном спорте, разработке новых дополнительных профессиональных программ и тиражированию лучших методологических пособий.

Литература

1. *Курасбедиани З. В.* Реализация кадровой политики в области физической культуры и спорта // Вестник университета. 2016. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-kadrovoy-politiki-v-oblasti-fizicheskoy-kultury-i-sporta-polozhitelnyy-opyt-na-primere-federatsii-dzyudo-kurskoy-oblasti> (дата обращения: 14.02.2018).
2. *Бобровский Е. А.* Кадровая политика в сфере физической культуры и спорта в Российской Федерации // Карельский научный журнал. 2017. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-v-sfere-fizicheskoy-kultury-i-sporta-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 14.02.2018).
3. Кадровая политика в спорте [Электронный ресурс] // Веб-издание HR-Portal.ru. 2018. URL: <https://hr-portal.ru/article/kadrovaya-politika-v-sporte> (дата обращения: 14.02.2018).
4. Как финансируется спорт в странах — лидерах медального зачета [Электронный ресурс] // Веб-издание Sportdiplom.ru. 2016. URL: <http://www.sportdiplom.ru/statecontrol/kak-finansiruetsya-sport-v-stranah-liderah-medalnogo-zacheta> (дата обращения: 14.02.2018).

Этический кодекс как инструмент формирования имиджа государственных служащих Российской Федерации

Балакирева Марина Александровна, магистрант направления «Управление персоналом» факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС; jiffard-monin@mail.ru

Научный руководитель:

Войнаровская Людмила Ивановна, доцент кафедры связей с общественностью и социальных технологий СЗИУ РАНХиГС, кандидат исторических наук; voinalu@mail.ru

Реферат

Статья рассматривает инструмент формирования имиджа государственных служащих Российской Федерации в форме этического кодекса. Этический кодекс — дополнительный и достаточно эффективный инструмент развития организационной культуры органов государственной власти.

Ключевые слова: имидж, государственный служащий, этический кодекс, инструмент формирования, профессиональная среда

The Code of Ethics as a Tool for Forming the Image of Civil Servants of the Russian Federation

Marina A. Balakireva, master's degree of the faculty of Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPA; jiffard-monin

Scientific Adviser:

Lyudmila I. Voinarovskaya, Associate Professor of the Chair of Public Relations and Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPA, PhD in History; voinalu@mail.ru

Abstract

The article considers the tool of formation of image of civil servants of the Russian Federation in the form of the ethical code. The code of ethics is an additional and quite effective tool for the development of the organizational culture of public authorities.

Keywords: image, civil servant, code of ethics, instrument of formation, professional environment

В настоящее время эффективность государственной службы во многом зависит от имиджа государственных служащих, так как именно они представляют государственные органы власти для граждан нашей страны. Во многих случаях обнаруживается явное несоответствие между желаемыми и реальными результатами управленческих решений, желаемой и реальной моделью поведения чиновников. Несоответствие соответствующего имиджа, образа, отражающего основные черты должностного лица, представителя государственной службы требованиям ее законодательной базы, целям и задачам системы государственного управления, очевидно.

Специальный закон об этических нормах служебного поведения государственных служащих в Российской Федерации был принят не сразу, тем не менее, были учтены эти проблемы:

- в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- в Указе Президента РФ от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»;
- в Указе Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об основных принципах служебного поведения государственных служащих».

Кроме того, нельзя дать полный перечень всех правил и норм повседневного поведения служащего в виде нормативно-правовых юридических документов, потому что подлежат административно-правовому регулированию не все правила поведения.

Этический кодекс — эффективный и дополнительный инструмент, регулирующий служебные отношения в профессиональной среде муниципальных и государственных служащих.

Концепция ввода Кодекса этики и служебного поведения государственного (муниципального) служащего в Российской Федерации не нова и попытки его применения ранее предпринимались.

В 1997 г. группой специалистов Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации под руководством профессора В. М. Соколова разработан и опубликован в Еженедельнике РАГС проект Кодекса этики поведения государственных служащих. Проект Модельного этического кодекса государственных служащих разработан на его основе: «Прежде всего, модельность предлагаемого Кодекса заключается в том, что его основные направления, принципы, содержание конкретных требований, норм, структура, форма изложения могут служить базой при создании соответствующих кодексов поведения государственных служащих Российской Федерации, отдельных ее субъектов, органов, государственных структур, ведомств, учреждений» [2].

15 мая 2001 г. депутатами В. Н. Южаковым, В. А. Рыжковым проект федерального закона № 85554-З «Кодекс поведения государственных служащих Российской Федерации» был внесен в Государственную Думу. Государственная Дума РФ на заседании 17 мая 2002 г. в первом чтении почти единогласно приняла проект Кодекса поведения государственных служащих Российской Федерации. Законопроект был рассмотрен во втором чтении 23 апреля 2003 г. и возвращен на доработку в ответственный комитет, 9 марта 2005 г. отклонен Государственной Думой и снят с дальнейшего рассмотрения.

23 декабря 2010 г. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, который разработало Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, одобрил президиум Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции.

Типовой кодекс разработан согласно положениям Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств (постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), федеральных законов от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии

коррупции», от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих запреты, ограничения и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на нравственных общепризнанных нормах и принципах российского общества и государства.

Типовой кодекс — это свод общих положений профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения. Данными принципами обязаны руководствоваться муниципальные и государственные служащие безотносительно от замещаемой ими должности.

Гражданин Российской Федерации, который поступает на муниципальную или государственную службу, должен изучить положения Типового кодекса и придерживаться их в течение всей служебной деятельности.

Каждый государственный (муниципальный) служащий должен принимать все обязательные меры для следования положениям Типового кодекса.

Целью Типового кодекса является установление этических правил и норм служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для подобающего выполнения ими своей профессиональной деятельности.

Кодекс повышает эффективность реализации муниципальными и государственными служащими своих должностных обязанностей.

Он служит базой для создания уважительного отношения к муниципальной и государственной службе в общественном сознании и выступает инструментом нравственности и общественного сознания государственных служащих, их самоконтроля.

Одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности государственных (муниципальных) служащих и их служебного поведения является знание и соблюдение положений Типового кодекса.

Типовой кодекс по своему содержанию включает три разновидности нравственных норм:

- предписывающие (требования с позиции профессиональной морали государственного служащего о поступках в определенных ситуациях);
- запретительные (конкретные не разрешаемые действия в рамках служебного поведения);
- рекомендательные (правила поведения в той или иной нравственной ситуации).

Кодекс по форме состоит из 4 разделов, регламентирующих важные аспекты этического поведения муниципальных и государственных служащих.

В предисловии вырабатываются значимость и суть Кодекса, его главные функции.

Во втором разделе описаны главные правила и принципы служебного поведения, которыми следует опираться муниципальным и государственным служащим.

Третий раздел содержит рекомендательные этические правила служебного поведения муниципальных и государственных и служащих.

Четвертая глава определяет ответственность за нарушение Кодекса.

Этический кодекс государственного служащего содействует усилению престижа власти государства, веры граждан в государственные институты, гарантирует цельную нравственно-правовую базу для эффективных и согласованных действий всех структур государства, противодействует снижению культуры нравственности в социуме.

Принятие Типового кодекса, безусловно, должно способствовать повышению уровня корпоративной культуры органов государственной власти, формированию положительного имиджа государственных служащих.

Отметим основные положения Типового кодекса, направленные на развитие корпоративной культуры государственных органов:

1. Системообразующим фактором и важным условием развития корпоративной культуры государственных служащих является развитие профессионализма их личности и деятельности, что нашло свое отражение в п. 11 Типового кодекса, в котором говорится, что «государственные служащие, понимая ответственность перед государством, гражданами и обществом, призваны выполнять должностные обязанности на высоком профессиональном уровне и добросовестно в целях обеспечения эффективной работы государственных органов»¹.
2. Еще одним значимым условием развития корпоративной культуры является следование образцам поведения и отношений, транслируемым руководителями на государственной службе (то есть, носителями и трансляторами корпоративной культуры).
3. В соответствии с п. 21 Типового кодекса государственный служащий, который имеет организационно-распорядительные полномочия по отношению к другим государственным служащим, должен являться для них образцом безупречной репутации, профессионализма, способствовать созданию в государственном органе либо его подразделении комфортного для эффективной работы морально-психологического климата, а также своим личным поведением подавать пример справедливости, честности и беспристрастности.
4. Внешнему виду государственных служащих также уделяется внимание в Типовом кодексе. Так, в соответствии с п. 28 внешний вид государственного служащего в зависимости от формата служебного мероприятия и условий службы при исполнении им должностных обязанностей должен поддерживать уважительное отношение граждан к государственным органам, соответствовать деловому общепринятому стилю, отличающемуся официальностью, сдержанностью, аккуратностью, традиционностью.
5. Согласно п. 27 Типового кодекса государственные служащие способствуют установлению в коллективе конструктивного сотрудничества друг с другом и деловых взаимоотношений своим служебным поведением, государственные служащие должны проявлять корректность, вежливость, внимательность, доброжелательность и толерантность в общении с коллегами, что станет залогом позитивных профессиональных и межличностных взаимодействий, обеспечит эффективную работу организации.

Таким образом, Типовой кодекс выступает инструментом формирования у государственных служащих корпоративного менталитета, влияющего на ценности, нормы и правила поведения.

Анализируя положения Кодекса, важно отметить следующее:

1. В соответствии с п. 2 Типовой кодекс — «основа для формирования соответствующими государственными органами кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации»². При этом не учитывается, что регионы России весьма значительно друг от друга отличаются. Разные традиции и обычаи определяют разные нормы и ценности в отношениях между человеком и властью, между людьми. Типовой кодекс не предусматривает возможности дополнить его нормами, которые учитывают особенности деятельности государственных служащих в границах отдельной профессии, а также специфику профессиональной служебной деятель-

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол № 21) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/55171108/> (дата обращения: 16.01.2019).

² Там же.

ности в зависимости от выполняемых функций и осуществления государственными служащими должностных полномочий.

2. В соответствии с п. 3 Типовой кодекс «является сводом основных правил служебного поведения и общих принципов служебной этики, которыми надлежит руководствоваться государственным (муниципальным) служащим независимо от замещаемой должности»¹. Каждое правило эффективно только в случае, если гарантируется действенными механизмами его выполнения. Следовательно, встает вопрос о правовой природе содержащихся в Кодексе правил, и таким образом, об ответственности за их нарушение. Известным свойством правовой нормы представляет собой возможность ее принудительного гарантирования государством с помощью института юридической ответственности [1]. Всякие другие правила поведения могут обеспечиваться, в отличие от правовых, только способами социального влияния на нарушителя без применения к нему государственного механизма давления. Положения кодекса этики человек должен разделять свободно и сознательно, попытки принуждения к соблюдению этических требований перечеркивает его смысл. Согласно п. 29 государственный служащий за несоблюдение положений Кодекса в соответствии с законодательством Российской Федерации несет моральную и другую ответственность.
3. Кодекс должен быть свободен от прямого воздействия правовых норм, допускать только упоминание о соответствующих принципах закона и отсылать к правильным законодательным актам. Этический кодекс не обязан быть вариантом юридического закона: по смыслу, воздействию и применению. Согласно п. 12 Типового кодекса государственные служащие обязаны следовать Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, это воспроизводит вторая часть 15 статьи Конституции Российской Федерации. Требования к антикоррупционному поведению государственных служащих существенно копируют положения законодательства о государственной гражданской службе и о противодействии коррупции.
4. Не говорится в Кодексе и о каких-либо институтах, которые должны следить за исполнением Кодекса этики и выносить решения по спорным вопросам его соблюдения.

Таким образом, этический кодекс — дополнительный и достаточно эффективный инструмент развития организационной культуры органов государственной власти.

Факт принятия Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации как механизма регулирования деятельности государственных служащих доказывает зрелость общества и его стремление сформировать результативную и социально направленную систему государственного управления.

Литература

1. *Магомедов К.* Проблемы формирования позитивного имиджа государственной службы / К. Магомедов // Государственная служба. 2007. № 5 (49). С. 66.
2. *Соколов В.М.* Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации / В.М. Соколов // Государственная служба. 2004. № 2 (28). С. 116.

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол № 21) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/55171108/> (дата обращения: 16.01.2019).

Повышение качества и доступности медицинских услуг в г. Камышине (Волгоградская область)

Батяркина Татьяна Викторовна, студент экономического факультета Санкт-Петербургского горного университета; batyarkina98@mail.ru

Кирсанова Наталья Юрьевна, доцент кафедры экономической теории экономического факультета Санкт-Петербургского горного университета; knu77@mail.ru

Реферат

В статье рассмотрены основные проблемы здравоохранения Волгоградской области; предложены программы повышения качества и доступности медицинских услуг в г. Камышине и регионе.

Ключевые слова: медицинские услуги, доступность, повышение качества, Волгоградская область, г. Камышин

Improving the Quality and Accessibility of Medical Services in Kamyshin (Volgograd Region)

Tatiana V. Batyarkina, Student of Faculty of Economics of Saint Petersburg Mining University; batyarkina98@mail.ru

Natalya Yu. Kirsanova, Associate Professor of Department of Economic Theory of Faculty of Economics of Saint Petersburg Mining University; knu77@mail.ru

Abstract

The study aims to identify the main problems of health care of the Volgograd region; programs of improvement of quality and availability of medical services in Kamyshin and the region are offered.

Keywords: medical services, availability, quality improvement, Volgograd region, Kamyshin

Доступность медицинских услуг — общая проблема, характерная для многих регионов и Волгоградской области в том числе. Несмотря на наличие государственных бюджетных больниц, услуги, которые они предоставляют, оценить высоким качеством очень сложно. Люди чаще всего не удовлетворены работой медицинских организаций, вынуждены обращаться в платные учреждения или лечить себя самостоятельно, что может привести к ухудшению здоровья. К таким выводам можно прийти, ознакомившись с причинами необращения за медицинской помощью в медицинские организации по Волгоградской области. Около 27% не рассчитывают на эффективное лечение, около 22% считают, что необходимое лечение можно получить только на платной основе, около 21% не довольны работой медицинского персонала и учреждения (рис. 1).

Лица в возрасте 15 лет и более

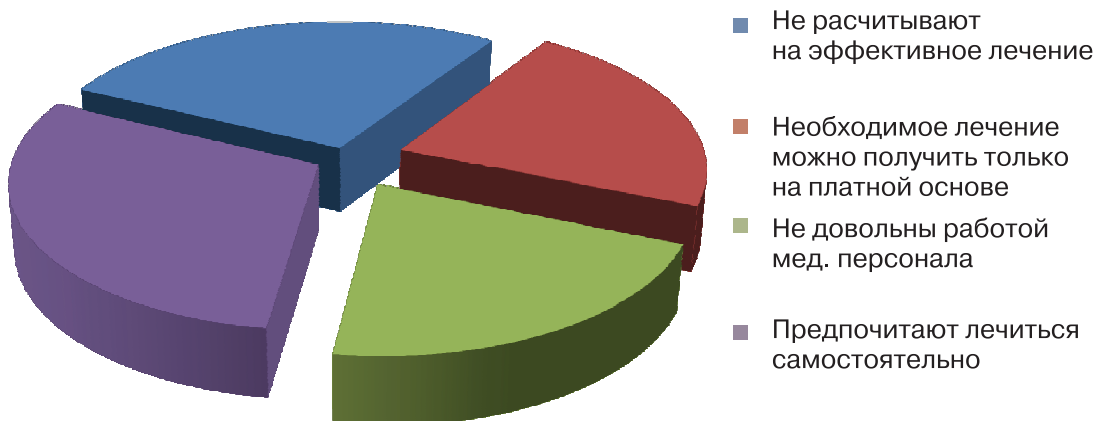


Рис. 1. Причины необращения за медицинской помощью в мед. организации [1]

Основная проблема в г. Камышине — это недостаток узкоспециализированных врачей. В настоящее время в городе дефицит таких врачебных кадров, как: врачей травматологов, урологов, акушер-гинекологов, неонатологов, терапевтов участковых, педиатров, гастроэнтерологов, врачей функциональной диагностики, анестезиологов, пульмонологов, неврологов, эндокринологов, рентгенологов» и врачей других специальностей [5]. Если не брать самые распространенные отделения, такие как терапия, гинекология и хирургия, то на всех остальных отделениях работают по 1–2 специалиста. Один врач на отделение не может работать круглосуточно, тем самым понижается уровень доступности медицинских услуг. Это приводит к ситуациям, когда в экстренных случаях медицинская помощь может быть не оказана. В табл. 1 приведена статистика смертности людей по Волгоградской области. Администрация города игнорирует заявки, отсылаемые больницами о нехватке специалистов.

Таблица 1

Основные показатели смертности и заболеваемости людей [3]

Наименование целевого показателя государственной программы, единица измерения	Значение целевых показателей 2015 год	Значение целевых показателей 2016 год	Значение целевых показателей 2017 год
Смертность от всех причин (на 1 тыс. населения), случаев	13,8	12,4	12
Младенческая смертность (на 1 тыс. родившихся живыми), случаев	6,6	9,5	9
Смертность от болезней системы кровообращения (на 100 тыс. населения), случаев	734,5	706,5	678
Смертность от дорожно-транспортных происшествий (на 100 тыс. населения), случаев	12,4	11,9	10,6
Смертность от новообразований (в том числе от злокачественных) (на 100 тыс. населения), случаев	237,1	202	197,5

Наименование целевого показателя государственной программы, единица измерения	Значение целевых показателей 2015 год	Значение целевых показателей 2016 год	Значение целевых показателей 2017 год
Смертность от туберкулёза (на 100 тыс. населения), случаев	12,1	12,7	12,2
Распространённость потребления табака среди взрослого населения, процентов	27,7	40,5	40
Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, активный туберкулез (на 100 тыс. населения), случаев	68,5	59,5	51,5
Обеспеченность врачами (на 10 тыс. населения), процентов	32,3	33,2	33,5

Если рассматривать основные показатели здравоохранения по Волгоградской области, то можно заметить, что количество специалистов на протяжении 10 лет идет на спад (рис. 2) [4]. Основными причинами являются уменьшение заинтересованности в данной специальности и понижение уровня образования.

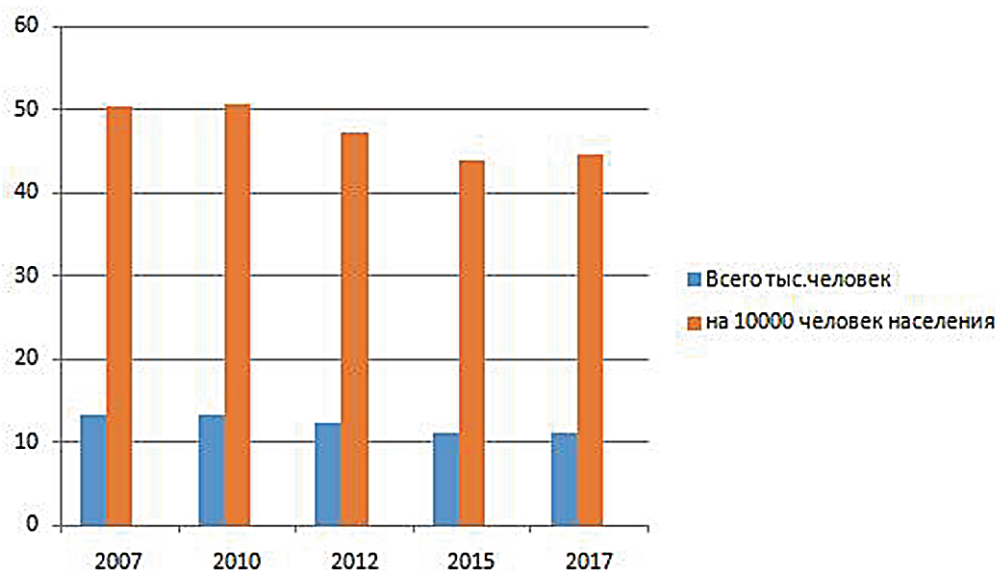


Рис. 2. Численность врачей всех специальностей в Волгоградской области [4]

Помимо нехватки узкоспециализированных врачей, не хватает квалифицированных специалистов. Все начинается с неправильного определения диагноза и заканчивается последующим неправильным назначением лечения. На сайте росклиники описаны различные жалобы на поликлиники и больницы.

Нельзя не отметить, что больницы нуждаются в закупке новой техники, но закупка нового оборудования должна сопровождаться параллельным обучением мед персонала для возможности использования оборудования.

К основным проектам, реализуемым в Волгоградской области с целью повышения качества и доступности медицинской помощи, можно отнести [3]:

- Создание Цитологической лаборатории. На базе областного клинического онкологического диспансера моделирована цитологическая лаборатория. Объем инвестиций — 16 млн. руб.
- Диспетчеризация скорой медицинской помощи. Оснащение всех станций скорой медицинской помощи автоматизированной системой диспетчеризации. Объем — 11,3 млн руб.

- Появление диагностического лабораторного центра. В проект вовлечены 55 детских и взрослых поликлиник Волгограда, Волжского. Средства, вложенные в проект, пошли на ремонт медицинских учреждений и обновление оборудования. Объем инвестиций — 182 млн.руб.
- Создание центра гемодиализа. С участием представителей регионального бизнеса, германской компании Fresenius Medical Care. Государство в партнерстве представлено Территориальным фондом ОМС, являющимся гарантом оказания бесплатной медицинской помощи. Объем инвестиций — 350 млн.руб.

В табл. 2 представлены основные расходы на здравоохранение в 2017 году. По сравнению с остальными расходами на социальную сферу, на здравоохранение выделяется меньшее количество средств, чем на образование, социальную политику и на предоставление жилья, разница составляет от 2 до 46 раз.

Таблица 2

Расходы, направленные на повышение качества и доступности медицинской помощи

Основные расходы	Объем инвестиций, млн.руб.
Лекарственное обеспечение отдельных категорий граждан	650,0
Высокотехнологичная медицинская помощь	205,0
Реализация мер социальной поддержки донорами	26,9
Обеспечение полноценным питанием беременных женщин, кормящих матерей и детей в возрасте до 3-х лет	35,0
Решение региональных кадровых задач направлены реализуемые в Волгоградской области программы «Земский доктор» и «Земский фельдшер»	50,0

Программы, которые уже проводятся в городе Камышине:

1) Диспансеризация выходного дня (в государственной Думе ввели диспансеризацию в 2013 году, в 2016 в городе была осуществлена реформа в полной мере).

2) Постепенное внедрение нового оборудования (установка компьютерной томографии).

3) Создание отдельных медицинских Центров (отделения реабилитации и неврологии).

4) Целевое обучение (в г. Камышине есть договоренность с Волгоградской государственной Медицинским университетом, молодых специалистов направляют после окончания ВУЗа на работу в медорганизации).

5) Улучшение уровня доступности первой медицинской помощи. Появился Территориальный центр медицины катастроф Волгоградской области. На пример, если на шоссе произошла авария и необходима срочная помощь, то центр медицины катастроф может помочь в обеспечении транспорта до ближайшей больницы.

Доступность медицинских услуг можно оценить по количеству и близкому расположению медицинских учреждений, по расчету выделенных средств на душу населения, по доступности записи непосредственно к специалистам. Сравним уровень здравоохранения г. Камышина и Волгоградской области с г. Санкт-Петербургом. Электронная запись к врачу осуществляется и Волгоградской области, и в г. Санкт-Петербурге. На прием к специалисту в государственные клиники в Санкт-Петербурге труднее попасть на прием, чем в Волгоградской области из-за большей численности населения, но экстренная медицинская помощь в Санкт-Петербург более доступна. На территории Санкт-Петербурга

509 госучреждений и 754 частных клиник, тогда как в г. Камышин всего 14 государственных медицинских учреждений (городские больницы, гинекология, онкологический центр, кожно-венерологический, наркологический центр, психиатрическое и противотуберкулезное отделение) и 8 частных клиник (отделение МРТ, стоматология, гастроэнтерология, лаборатории). Таким образом, в г. Камышине на душу населения приходится 0,00019 медицинских учреждений, а в Санкт-Петербурге — 0,00024. Объем финансирования на здравоохранение Ленинградской области составил около 205 млрд. руб., когда на всю Волгоградскую область 31 млрд. руб., если посчитать, сколько средств выделяют на душу населения, выйдет, что по Санкт-Петербургу — 115 625,7 руб., когда на Волгоградскую область — 12 261 руб., что показывает разницу в 9 раз.

Авторы считают, что для повышения качества и доступности медицинских услуг в г. Камышине необходима реализация следующих программ:

1) Управление поликлиниками и больницами на местном уровне. Сейчас управление централизовано. Главврач находится в Волгограде и управление осуществляет из центра региона. Необходимо назначить главврачей в городских больницах города. Тем самым будет улучшена организационная составляющая.

2) Привлечение молодых специалистов из высших и других учебных заведений. Этого можно достичь посредством предоставления социального пакета (например, обеспечение жильем). Также заключать договор с высшими учебными заведениями и средними профессиональными учреждениями (целевое обучение). К примеру, можно заключать договоры с территориально близко расположенными учебными заведениями такими, как СГМУ (Саратовское государственное медицинское учреждение), ВОЛГМУ (Волгоградское государственное медицинское учреждение).

3) Повышение заработной платы до среднего уровня по стране. На данный момент средняя заработная плата у врачей в г. Камышине составляет 38 458,4 руб., у среднего медицинского персонала — 21 967,1 руб., у младшего медперсонала — 15 420,3 руб. Если сравнивать с Волгоградской областью, то видно, что разница небольшая. Если же сравнивать с другими регионами, то можно увидеть отклонение в несколько раз [4]. Согласно статистическим данным, Волгоградская область по уровню заработной платы находится ниже среднего уровня по стране (рис. 3). Средний показатель по стране по заработной плате врачей составляет 52 843 руб., среднего мед персонала — 29 029 руб., младшего медперсонала — 21 272 руб.

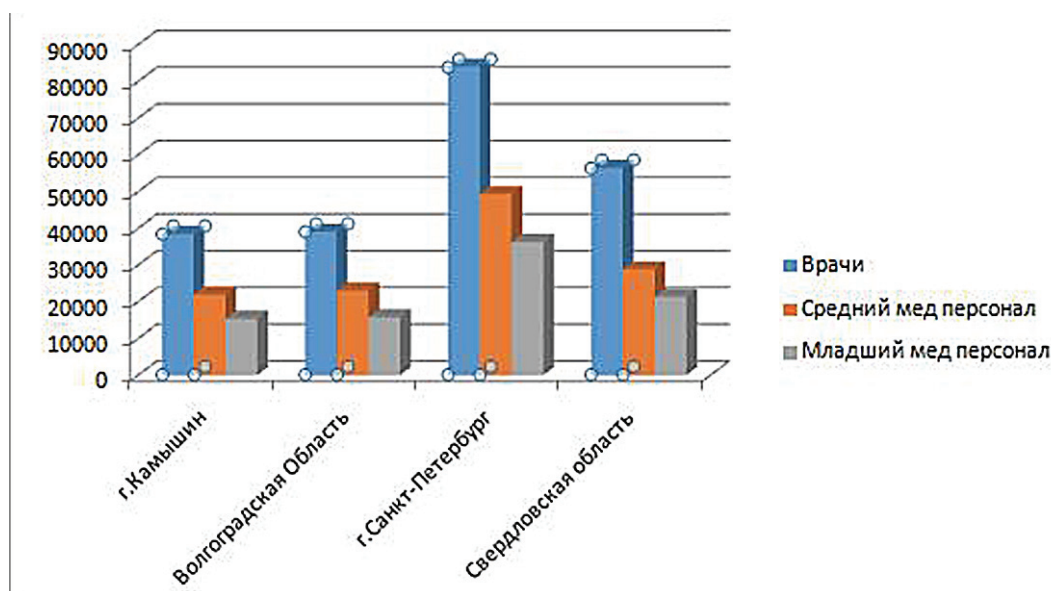


Рис. 3. Средняя заработная плата медицинских работников

4) Переквалификация специалистов с параллельным переобучением по использованию нового оборудования.

5) Направлять высококвалифицированных и узкоспециализированных врачей из Волгограда в командировку в больницы г. Камышина. Так как узкоспециализированных врачей не так много в городе, высококвалифицированные врачи из Волгограда помогут в оказании доступности медицинской помощи. Эта мера уменьшит риск смерти людей. Также во время командировочных дней, можно проводить переквалификацию специалистов г. Камышина.

Подводя итог вышесказанному, для города являющимся третьим по значимости в области, здравоохранение должно быть развито на более высоком уровне. Если рассматривать географическое положение, то два крупных города находятся на расстоянии 10 км.: Волгоград и Волжский (рис. 4), в остальных городах района практически отсутствуют узкоспециализированные врачи. Это значит, что в экстренных случаях пациента просто не успеют доставить в больницу. Область, площадью 112 877 км², должна иметь больше специалистов, необходимо достичь их равномерного распределения исходя из плотности населения территорий области.

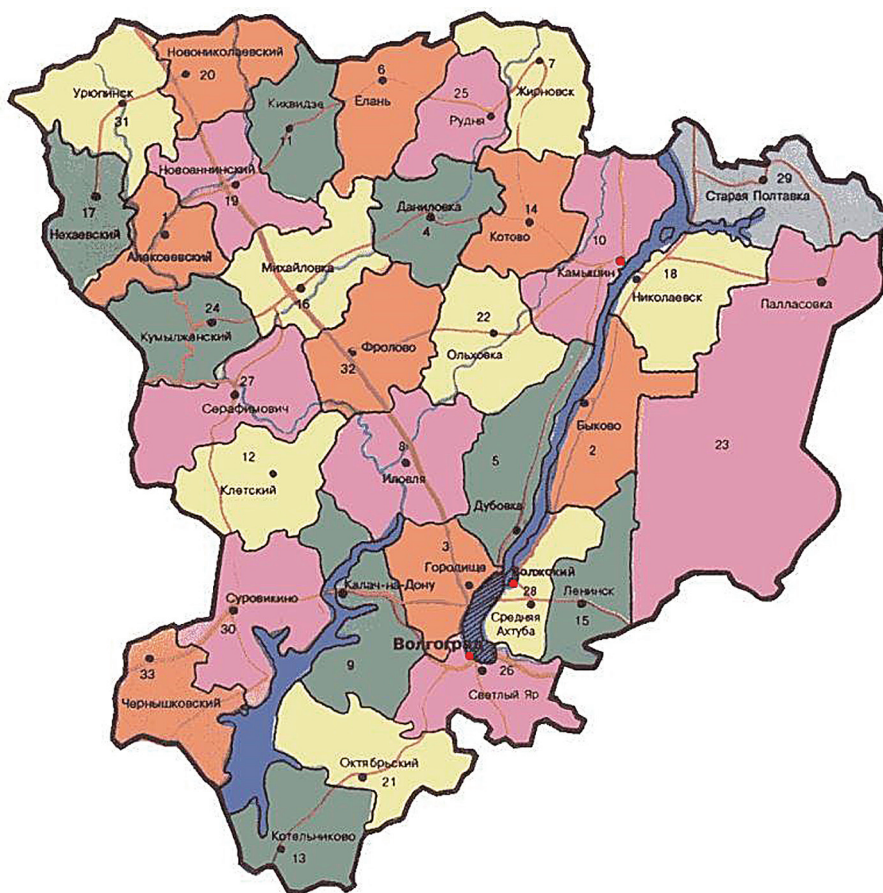


Рис. 4. Карта Волгоградской области

Если рассматривать географическое положение, то можно сделать вывод, что на севере области возможность оказания медицинской помощи крайне ограничена, поэтому необходимо привлекать узкоспециализированных врачей в г. Камышин для повышения доступности медицинских услуг. Проведенный в работе анализ экономической составляющей показал, что за последние годы виден регресс в области здравоохранения. Необходимо реализовывать программы по повышению качества и доступности медицинских услуг, что позволит достичь приемлемого состояния уровня здравоохранения.

Литература

1. *Оксенойт Г.К., Никитина С.Ю.* [и др.] *Здравоохранение в России: Сборник — МСК. : Стат. сб./Росстат., 2017. — 104 с.*
2. *Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за 2017 год*[Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-17.html (дата обращения: 20.09.18).
3. *Комитет финансов Волгоградской области/ Бюджет для граждан / К закону Волгоградской области «Об областном бюджете на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019»*[Электронный ресурс]. URL: http://volgastat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/volgastat/ru/statistics/sphere/ (дата обращения: 20.09.18).
4. *Официальная статистика / Социальная сфера/ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области / Основные показатели здравоохранения (2016 год)* [Электронный ресурс]. URL: http://volgastat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/volgastat/ru/statistics/sphere/ (дата обращения: 24.09.18).
5. *Официальный сайт Администрации городского округа — город Камышин / Здравоохранение / Система здравоохранения Камышина (2011–2012 гг.)* [Электронный ресурс]. URL: <http://admkamyshin.info/2012/12/05/print:page,1,sistema-zdravooxraneniya-kamyshina.html> (дата обращения: 01.10.18).

Влияние конфликтов на стрессоустойчивость в трудовой деятельности

Васильева Юлия Игоревна, магистрант 2-го курс факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС; yulya-vasileva1995@mail.ru

Научный руководитель:

Кузнецов Геннадий Иванович, доктор военных наук, профессор; kuznetsov-gi@ranepa.ru

Аннотация

В статье раскрыта проблема формирования стрессовых ситуаций из-за конфликтности в трудовой деятельности. Исследованы понятия стрессоустойчивости, конфликтности. Приведены практические рекомендации для преодоления конфликтности и повышения стрессоустойчивости в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: персонал, трудовая деятельность, стрессоустойчивость, конфликт, самоменеджмент, бесконфликтное общение

The Impact of Conflict on Stress in Work

Yuliia I. Vasilyeva, 2-Year Master's Degree of Faculty of Social Technologies of NWIM RANEPА; yulya-vasileva1995@mail.ru

Scientific Adviser:

Gennady I. Kuznetsov, Professor, Doctor of Military Sciences; kuznetsov-gi@ranepa.ru

Abstract

The article reveals the problem of the formation of stressful situations due to the conflict in labor activity. The concepts of stress tolerance, conflict. Practical recommendations for overcoming conflict and increasing stress tolerance in the process of work are given.

Keywords: personnel, labor activity, stress tolerance, conflict, self-management, conflict-free communication

Трудовая деятельность в современных условиях реализуется под влиянием комплекса стрессовых факторов, таких как постоянное взаимодействие с разными типами личностей, высокая интенсивность труда, многозадачность, рутинность операций, конфликтность. Со временем у сотрудника накапливается физическая и эмоциональная усталость, формируется профессиональное выгорание. Проблема стресса и постоянной конфликтности наиболее характерна для работников, чья профессиональная деятельность требует повышенного внимания, ответственности и связана с коммуникациями с другими людьми. Суть проблемы заключается в том, что влияние негативных, стрессогенных факторов на сотрудников усиливается, а способности противостоять стрессу и эффективно преодолевать состояния постоянного стресса со временем и возрастом снижаются. Эффективное решение проблем стресса обеспечивает качественное использование трудовых ресурсов и достижение организационных целей.

Объектом исследования в данной статье является стрессоустойчивость в процессе трудовой деятельности, предмет влияния конфликтов на стрессоустойчивость.

Под стрессоустойчивостью в современной литературе понимается способность к психической регуляции поведения в сложных условиях, связанных с сильными внешними или внутренними изменениями [4, с. 51]. Формирование стрессоустойчивости определяет качество профессиональной деятельности и способность к эффективному решению трудовых задач [6].

М. Ю. Питкевич проанализировал и систематизировал теоретические подходы к анализу стрессоустойчивости [11]. Он выделил следующие теоретические подходы к рассмотрению стрессоустойчивости.

Таблица 1

Модели стрессоустойчивости

Модель стрессоустойчивости	Особенности модели	Общее во всех моделях
Генетически-конституциональная модель	Основана на положении о том, что способность сопротивляться стрессу определяется врожденными (генетическими) и физическими параметрами организма. Приверженцы данной теории стремятся выявить зависимость между генотипом и устойчивостью к стрессу	<ul style="list-style-type: none"> • Стресс испытывают абсолютно все люди • Устойчивость к стрессу и способ его преодоления зависит от индивидуальных характеристик людей • Стрессоустойчивость — это комплексная категория, которая исследуется разными дисциплинами
Модель предрасположенности к стрессу	Основана на положении о том, что некоторые организмы из-за индивидуальных характеристик, в том числе наследственности, черт личности в определенных условиях внешней среды проявляют большую предрасположенность к стрессу, чем те, кто не имеет таких характеристик	<ul style="list-style-type: none"> • Частыми источниками стресса являются столкновения и конфликты (внутриличностные и межличностные)
Психодинамическая модель	основанная на теории З. Фрейда о типах зарождения и проявления беспокойства. Первый тип сигнализирует о наличии внешних изменений, возможно, представляющих опасность для организма, поэтому требующих ответных действий. Второй тип беспокойства характеризуется психическим состоянием тревоги, вызванной внутренним источником	
Модель социально-психологических факторов Х. Г. Вольфа	В рамках данной модели реакция на стрессовые факторы формируется под влиянием комплекса индивидуальных (психологических, внутренних) и внешних (социальных) факторов	
Междисциплинарная модель	Рассматривает устойчивость к стрессу с позиции физиологии, психологии, социологии, медицины, считает стрессоустойчивость формируемой способностью	
Теория конфликтов	Причины стресса рассматриваются под углом противоречивых интересов, ведущих к конфликтам, а способы управления стрессом сопоставляют со способами преодоления конфликтов	

Окончание табл.

Модель стрессоустойчивости	Особенности модели	Общее во всех моделях
Адаптационная модель Д. Мечаника	Стрессоустойчивость рассматривается как способность адаптироваться к внешним и внутренним изменениям, вызванным стрессовыми факторами	
Поведенческая модель Г. Селье	Предполагает наличие вариантов поведения в стрессе в зависимости от индивидуальных особенностей и сложившихся условий внешней среды. Обосновывает как негативное, так и позитивное влияние стресса	
Системная модель	Рассматривает поведение индивида под влиянием стрессовых факторов как нарушение устойчивости системы, а стремление вернуть стабильное состояние системы — как стрессоустойчивость	
Интегративная модель стресса	Основана на признании возможности выбора модели поведения под влиянием стрессовых факторов. Поведение в стрессе зависит от таких характеристик, как ресурсы человека, личный энергетический потенциал, источник проблемы, уровень психологической устойчивости, возможность выбора защитного или агрессивного реагирования на стресс	

Основной источник стрессов в трудовой деятельности — это конфликтные ситуации. Конфликт — это социальное явление, которое характеризуется наличием противоречий между сторонами — участниками взаимодействия, повышенной негативной эмоциональностью и стремлением сторон (одной или нескольких) одержать победу в данном противостоянии.

Отечественные ученые А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов определяют конфликт как «наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, которые возникают в процессе взаимодействия и заключаются в наличие разных взглядов, подходов, целей» [2].

Конфликт рассматривают как процесс, в ходе которого стороны выстраивают взаимодействие и формируют отношения по поводу предмета противоречий.

Конфликт является органической составляющей взаимодействия людей в любом обществе, а стресс — сложным процессом, который включает как физиологические, так и психологические компоненты. С помощью стресса организм как бы полностью мобилизуется для самообороны в конфликтной ситуации, адаптируется к новой ситуации, активирует защитные механизмы, обеспечивающие устойчивость к воздействию стресса или адаптацию к нему.

Когда люди думают о конфликте, они чаще всего связывают его с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью и т. д. В результате возникает ощущение, что конфликт всегда является нежелательным явлением, что его следует избегать любыми средствами, а если это невозможно, то немедленно разрешить его, как только он возник.

Текущая точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны. Следует помнить, что конфликт не всегда имеет положительное значение. В некоторых случаях конфликтные ситуации могут помешать удовлетворению потребностей человека и достижению целей организации в целом. Конфликт приводит к стрессу. Можно привести много

примеров этого, поскольку ни для кого не секрет, что беспокойство и тревога по поводу конфликтов являются неотъемлемой частью человеческой жизни. Однако часто повторяющиеся и длительные стрессы крайне вредны для психического и физического здоровья. Согласно научным исследованиям, длительный стресс и связанная с ним гормональная перестройка повышают риск развития инсульта, заболеваний желудочно-кишечного тракта, нарушений сна и т. д. Еще стоит отметить, что форма реагирования на конфликт и процесс формирования стресса зависит от типа личности. Юнг выделяет восемь типов людей на основе признаков вертности (интроверсия и экстраверсия), рациональности и иррациональности, а также четыре функции психики (мышление, чувство, интуиция и ощущение). Две из этих функций являются строго рациональными (мышление и чувство), т. е. воспринимающими информацию извне в соответствии с предварительной установкой на определенное восприятие, и две — иррациональными (интуиция и ощущение), воспринимающими информацию непосредственно, без предварительной установки. Но каждая из четырех функций психики может быть как экстравертной, так и интровертной, исходя из чего типов выделяется восемь, и каждому из них соответствует определенная базовая функция психики. Понимание и принятие этих различий важно для индивидуального подхода к каждой уникальной личности и формирования уважения к типологическим особенностям каждого человека, в том числе и понимания поведения во время конфликтной стрессовой ситуации. Так, например, выраженные интроверты переживают конфликт внутри себя, иногда могут внешне не показывать своего истинного состояния, и им нужно больше времени на преодоление стрессового состояния. Люди, которым присущи экстравертивные особенности, переживают конфликт, вынося вовне свои эмоции и состояния. Иногда им нужна дополнительная помощь извне для снижения стресса.

Для того чтобы снизить влияние стресса, важно понимать структуру протекания конфликтов и развивать навыки экологичного выхода из конфликтных ситуаций.

Итак, в процессе конфликта выделяют последовательные стадии или этапы, прохождение которых характеризует развитие отношений сторон. Так, первой стадией является зарождение предпосылок к конфликту. Здесь еще нет открытого противоречия, но уже начинают возникать некоторые разногласия, недопонимания, сложности в общении. На данной стадии конфликт еще можно предотвратить и направить в конструктивное русло. По мнению исследователей природы конфликта, именно анализ этой стадии является ключевым моментом в разрешении конфликта [10].

Вторая стадия — инцидент. Он может быть внутренним, когда одна из сторон осуществляет такое действие, которое провоцирует ответную негативную реакцию другой стороны, а может быть внешним, когда события, активизирующие противостояние, происходят независимо от участников конфликта. Так, например, в организации часто возникают конфликты по поводу распределения обязанностей. У сотрудника, исполняющего, по его мнению, необоснованно много обязанностей, копится недовольство и обида на руководителя, организационную структуру и всю компанию. Но вот происходит экономический кризис, и компания вынуждена оптимизировать все затраты, в том числе и на фонд оплаты труда. Часть сотрудников попадает под сокращение, а оставшиеся, в том числе и герой нашего примера, вынуждены распределять их обязанности и работать еще больше за те же или меньшие деньги. Так внешний инцидент может спровоцировать конфликт.

Следующая стадия конфликта заключается в реакции сторон на инцидент. На данной стадии проявляются стили конфликтного поведения сторон: избегание, агрессия и соперничество, приспособление или сотрудничество. Здесь разрешение конфликта также возможно с минимальными негативными последствиями, а возможно и без них, если

стороны придут к осознанию совместной деятельности. Но чаще всего на данной стадии реакция одной стороны вызывает ответную реакцию второй стороны, в результате ситуация не разрешается, а усугубляется [8].

Максимальное напряжение в отношениях определяется как эскалация конфликта. Противоречие стало явным, а его влияние — значительным. Зачастую на данном этапе сторонам сложно прийти к общему решению, поэтому они привлекают еще одну сторону: незаинтересованного участника, эксперта или модератора конфликта.

Заключительная стадия противостояния — это разрешение противоречий. Достигнуть разрешения можно разными способами: переговорами, давлением, уступками, манипуляциями. Важно учитывать, что если одна из сторон не удовлетворена исходом противостояния, то конфликт рискует повториться вновь.

Анализ этапов конфликта позволяет глубже понять сущность данного процесса, оценить его влияние на общение и взаимодействие сотрудников организации и понимание конфликтов как источник стрессов у сотрудников.

Для снижения конфликтности в трудовой деятельности в практике предлагается осваивать навыки бесконфликтного общения. По мнению исследователей персонального менеджмента, бесконфликтное общение не является чем-то данным свыше. Этот навык формируется и развивается менеджером в процессе ежедневной практической деятельности. Анализ характеристик бесконфликтного общения показал, что для достижения данного стиля поведения менеджер должен обладать определенными чертами и качествами, которые, в свою очередь, должны развиваться и укрепляться. Для этого и используется самоменеджмент.

Итак, рассмотрим, каким образом самоменеджмент может повлиять на формирование навыков бесконфликтного общения.

Во-первых, выбор стиля поведения в конфликте — это самостоятельное решение человека. Зачастую мы действуем в конфликтах неосознанно, реагируем быстрее, чем успеваем обдумать реакцию и выбрать оптимальный вариант ответа на внешнее раздражение. Это деструктивная позиция. Такой позицией легко манипулировать, к тому же она не приносит результатов. Решением проблемы является использование технологий самоменеджмента, направленных на формирование осознанного и ответственного поведения в конфликте.

Во-вторых, для того чтобы конструктивно разрешать возникающие разногласия, менеджеру необходимо обладать широким кругозором, развитыми коммуникативными компетенциями, иметь опыт решения подобных вопросов. Все это является результатом саморазвития и повышения профессионального уровня. Поэтому самоменеджмент необходим для приобретения новых знаний и выработки навыков эффективной коммуникации.

В-третьих, конфликты легче предотвратить, чем устранять или разрешать, поэтому менеджер должен обладать способностью к анализу ситуации, выявлению потенциальных угроз и причин конфликтов, локализации противоречий на ранних стадиях.

Еще одна обязательная составляющая бесконфликтного общения — это рациональное поведение. И здесь управление своими реакциями является необходимым инструментом коммуникации. Рациональное поведение позволяет ограничить менеджера от болезненного, эмоционального восприятия ситуации. Происходит смещение акцентов с поведения сторон конфликта на само противоречие. Рационализация — необходимое качество менеджера, вырабатываемое в процессе самообучения и развития.

Рационализация помогает менеджеру абстрагироваться от процесса конфликта, выйти за его рамки и посмотреть на ситуацию со стороны. Как показывают исследователи, конфликт сложнее разрешить, если испытывать личную привязанность к проис-

ходящему [9]. Привязанность к конфликтной ситуации проявляется в том, насколько противоречие или его стороны значимы для индивида, какие возможны негативные последствия и реакция окружающих на данный процесс.

Поэтому для снижения привязанности к конфликту рекомендуется встать в позицию стороннего наблюдателя. Наблюдатель не имеет личной заинтересованности в исходе событий, он по определению «бесконфликтен», поэтому ему легче определить истинные причины противоречий и подобрать для их устранения конкретные приемы. Владение практикой абстрагирования и перехода к позиции стороннего наблюдателя является результатом систематической работы над собой.

Таким образом, без самоменеджмента невозможно сформировать и закрепить навыки бесконфликтного общения. Самоменеджмент помогает приобрести необходимые личностные качества и освоить технологии эффективного общения, которые помогут снизить уровень конфликтности и повысить стрессоустойчивость в трудовой деятельности.

Литература

1. *Абрамян В. А., Гусева И. В.* Внутриличные ресурсы стрессоустойчивости // Развитие современного образования: теория, методика и практика. 2015. № 4 (6). С. 462–463.
2. *Анцупов А. Я.* Конфликтология. Учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. СПб. : Питер. 2013. С. 24.
3. *Афонская Т. А., Афонская С. А.* Развитие стрессоустойчивости для повышения работоспособности в деятельности // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2015. № 12/3. С. 96–98.
4. *Галимова Г. А., Нигаматзянова Л. С.* Принципы управления персоналом в банке // Инновационная наука. 2016. № 9 (21). С. 140–142.
5. *Гамзатова Х. К., Рабаданова А. И., Гайдарова Ш. М.* Влияние профессиональной деятельности на стрессоустойчивость организма человека // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 6/2. С. 247–251.
6. *Грунин М. П., Прощалыкина Ю. В.* Стрессоустойчивость в психологическом здоровье сотрудников организации // Сборник «Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации». Сборник статей XXIV Международной научно-практической конференции. 2019. С. 89–96.
7. *Калинин Р. А.* Стресс и стрессоустойчивость в жизни современного человека // Сборник «Актуальные исследования в сфере гуманитарного знания». Сборник научных трудов IV Студенческой научно-практической общеакадемической конференции по гуманитарным дисциплинам. 2018. С. 57–61 .
8. *Магазанник В. Д.* Психологический климат и конфликты в коллективе // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2014. № 3. С. 120–126.
9. *Наумова О. С.* Модели конструктивного управления конфликтами в организации // Актуальные вопросы экономических наук. 2013. № 3. С. 52–57.
10. *Ожиганов Р. В., Полякова О. В.* Управление человеческими ресурсами фирмы: эффективное преодоление конфликтов // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2013. № 2 (6). С. 231.
11. *Питкевич М. Ю.* Стрессовые состояния и стрессоустойчивость человека // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. 2015. № 1. С. 115–120.
12. *Шаранова Д. Н.* Современные концептуальные подходы к изучению социального конфликта // Сборник «Наука сегодня: реальность и перспективы». Материалы международной научно-практической конференции. В 2 ч. 2018. С. 88–89.

Особенности формирования управленческих команд на государственной гражданской службе

Горягов Юрий Владимирович, магистрант направления «Управление персоналом» факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС; yuraspb2015@ya.ru

Научный руководитель:

Войнаровская Людмила Ивановна, доцент кафедры связей с общественностью и социальных технологий СЗИУ РАНХиГС, кандидат исторических наук; voinalu@mail.ru

Реферат

Статья посвящена особенностям формирования управленческих команд на государственной гражданской службе. Были обозначены значимые структурные компоненты, устанавливающие качество команды, воздействующие на ее функционирование и формирование, кроме таких факторов формирования управленческой команды, как ситуация и внешняя среда.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, управленческие команды, система оценки персонала, эффективность деятельности, подход к формированию команд

Features of Formation of Management Teams in the Civil Service

Yury V. Goryagov, master's degree of the faculty of Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPА; yuraspb2015@ya.ru

Scientific Adviser:

Lyudmila I. Voinarovskaya, Associate Professor of the Chair of Public Relations and Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPА, PhD in History; voinalu@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the peculiarities of the formation of management teams in the civil service. The important structural components that determine the quality of the team, affect its functioning and formation, in addition to such factors of formation of the management team as the situation and the external environment were identified.

Keywords: public civil service, management teams, personnel evaluation system, performance, approach to team building

Особенности управления в государственной службе выражаются, в первую очередь, в конкретных целях, отчетности, методах оценки результатов, ответственности, процедурах контроля и системах стимулов.

Новые критерии развития общества приводят к постепенному переносу многих приемов и методов управления, доказавших свою эффективность в коммерческом секторе, на

практику государственной службы. Во всем мире в последнее время отмечается изменение модели управления в государственной службе, которое в целом совпадает с изменениями управления в коммерческих организациях.

Оценка и контроль результатов в границах государственной службы выполняется структурными вышестоящими единицами и одновременно людьми непосредственно и с помощью общественных организаций и средств массовой информации. Контроль в государственной службе носит более демократический и широкий характер, чем в коммерческой организации.

Кроме того, государственные организации имеют особенности, отличающие их от частных компаний. Они заключаются, в первую очередь, в качестве и масштабах целей, отчетности, ответственности и оценке результатов деятельности. В итоге не все приемы и методы управления, результативные в частном секторе, в неизменном виде могут найти свое эффективное применение в государственной службе.

Яркими примерами успешной реализации в государственной службе приемов управления коммерческими организациями в последние годы стали маркетинг, командообразование и стратегическое планирование.

Управленческая команда создается для получения от взаимодействия составляющих ее личностей новых качеств: разрабатывать новые технологии управления, право принимать более эффективные решения, стремиться к снижению риска.

Существуют различные классификации управленческих команд. Так, выделяют основные следующие типы команд:

- рабочие команды — проектируют, производят и поставляют продукт (услугу) потребителям;
- команды повышения эффективности — временные образования, создаваемые для работы над конкретным проектом или определенной проблемой;
- интегрирующие команды — гарантируют координацию работы в рамках одной организации, изучают деятельность рабочих команд и команд повышения эффективности, определяют цели организации и общее стратегическое направление. К данному типу относятся управленческие команды.

В. И. Корниенко — один из опытных специалистов в сфере формирования управленческих команд — классифицирует управленческие команды предприятий, организаций на глобальную, локальную и внутреннюю сетевую [3].

У Джимми Т. Бойетта и Джозефа Г. Бойетта встречается еще один подход к классификации типов управленческих команд [2]. Они рекомендуют разновидности типов команд: межфункциональные; рабочие; обслуживающие прогресс; по решению проблем; роста эффективности; управленческие; интегрирующие; работающие в рамках одного проекта; самоуправляемые; направляющие; полуавтономные команды.

В государственной и гражданской практике управленческие команды могут формироваться в виде: комитетов; оперативных групп; советов.

Анализ указанных определений управленческой команды подтверждает отсутствие общепризнанного единого определения, что в то же время, представляет характерную сложность в выявлении обязательных условий формирования управленческой команды организацией. Представленная классификация свидетельствует о том, что авторы иногда обращаются только к отдельным оценкам управленческой команды, что, в свою очередь, затрудняет теоретический анализ и практические исследования данной формы кадрового менеджмента.

Теоретические подходы к формированию команд и анализу особенностей их функционирования, применяемые в современных организациях так же можно использовать для повышения эффективного функционирования государственной гражданской службы.

Так, М. Бир выделяет к формированию команды четыре подхода: целеполагающий, ролевой, межличностный и подход управленческой решетки. Три первые подхода он относит к ключевым способам формирования команд [1].

1. Целеполагающий подход (основанный на целях) базируется на оптимизации умения участников группы ориентироваться в процессах реализации и выбора групповых целей. Осуществляется процесс при помощи консультанта. Цели могут быть по своей сути стратегическими или установленными согласно особенности деятельности, к примеру, как изменение продуктивности или уровня продаж, как изменение каких-либо процессов или внутренней среды.
2. Ролевой подход предполагает проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей. Основывается на ожидании, что команды состоят в ролевом плане из перекрывающихся частично друг друга ареалов ролей. Многое может быть понято и изменено в поведении команды за счет индивидуального понимания этих ролей и модифицирования их исполнения.
3. Межличностный подход (интерперсональный) направлен на улучшение межличностных отношений в группе и основан на повышении эффективности существования группы как команды посредством межличностной компетентности. Цель его — увеличение группового доверия и внутрикомандных коммуникаций, поощрение совместной помощи.
4. Проблемно-ориентированный подход к формированию команды (через решение проблем) предполагает организацию спланированных заранее серий встреч по фасилитации процесса (с участием третьей стороны — консультанта) с группой людей, имеющих организационные общие цели и отношения. Сущность процесса содержит планомерное развитие процедур решения командных проблем, и затем достижение командной главной задачи. Ожидается, что вместе с наработкой такого умения у всех участников команды, активность по ее формированию должна быть также сконцентрирована на выполнении ключевой задачи, межличностных умениях, и может включать прояснение и целеполагание функционально-ролевой соотнесенности. Можно сделать акцент на двух типах команд:
 - постоянные, «рабочие» команды, обладающие опытом совместной работы и включающие подчиненных и лидера-руководителя;
 - специфические — только появившиеся, заново созданные благодаря структурным организационным изменениям, задачам, слияниям.

Участники команды или составные элементы являются важнейшей системной характеристикой управленческой команды. Формирование управленческой команды происходит только при возникновении у людей определенной потребности в ее существовании. То есть, участники команды, являясь главными источниками и носителями потребностей, интересов, идей, ценностей, знаний и умений, устанавливают сформированность управленческой команды, как долго и для каких целей она будет функционировать.

Существование общей цели является содержательной характеристикой управленческой команды. Для эффективного функционирования организации тождественность личных целей участников управленческой команды с целями организации, имеет большое значение. Ее участники вынуждены решать общую цель всей команды, объединяясь для достижения своих целей в команду, то есть добиваться того, что прямо могло и не входить в их личные интересы, но без достижения чего нельзя удовлетворить личные потребности. Единство цели, таким образом, является важной сущностной оценкой управленческой команды.

Важной оценкой управленческой команды является присущность к самоорганизующимся системам. Как самоорганизующаяся система, управленческая команда характеризуется тем, что источник ее развития и преобразования находится внутри команды.

Участники команды сами формируют принципы функционирования и построения команды, определяют правила и нормы совместной деятельности.

Важно отметить, что для человека работа в управленческой команде будет возможна только при соответствии его личным интересам и потребностям, а также содействует достижению его целей.

Одним из первостепенных условий является эффективность управленческих команд, имеющая две части: степень реализации ее целей и удовлетворение, которое испытывают люди от принадлежности к этой команде.

Среди многих факторов, обуславливающих эффективность команды, можно сделать акцент на параметрах и мотивации команды, внешней среды функционирования.

Следует определить принципы высокоэффективной команды, а именно:

- Предназначение и ценности.
- Результативность.
- Оценка и признание.
- Дееспособность.
- Творческий подход.
- Удовлетворение.
- Коллективизм.

В числе всех функций менеджмента принятие решения занимает ключевое место в деятельности управленческих команд. Она может быть наименована главной и во многом обуславливает эффективность управленческой деятельности. Традиционно в процессе принятия решений обратить внимание на три стадии: постановку задачи, выбор и формирование решения, реализацию решения.

Являясь частью системы оценки управления человеческими ресурсами, оценка эффективности деятельности управленческих команд должна выполняться в тесной связи с кадровой политикой и стратегией организации. Например, при выборе конкретных показателей оценки персонала управленческих команд необходимо учитывать общую ориентацию организации на достижение конкретных показателей работы. Акцент может быть сделан в одних случаях — на достижение количественных показателей, а в других — на стимулирование и оценку качественных показателей.

Система оценки персонала управленческих команд должна быть построена таким образом, чтобы стимулировать и оценить вклад каждого участника команды. При этом стимулирование в первую очередь, основано на оценке результатов работы всего коллектива управленческой команды, а внутри управленческой команды распределение зарплаток происходит с учетом оценки индивидуального вклада каждого участника команды в результаты общей работы.

При изучении деятельности управленческих команд в системе государственной службы следует учесть определенные особенности ее функционирования.

Так, особенность профессиональной деятельности государственного служащего состоит в том, что процесс ее осуществления включает реализацию полномочий и функций органов власти государства.

Интересы государства и общества представляют собой основополагающий принцип, высший критерий этики и конечную цель профессиональной деятельности государственного служащего.

Сегодня это приходится делать, опираясь, главным образом, на собственные ресурсы и силы, а также под свою реальную ответственность, требующую знаний в управленческой сфере и высокого профессионализма. Уровень профессионализма управленческих кадров государственного управления должен эффективно решать качественно новые задачи в быстро изменяющейся общественно-политической и экономической ситуации.

На государственной службе актуальной проблемой формирования управленческой команды является создание действенной системы непрерывного развития государственных служащих. Особенность современного управления требует постоянного совершенствования управленческих кадров и высокого профессионализма. В систему развития кадров государственной службы следует включить группу следующих элементов: управление профессиональной карьерой, корпоративная культура, повышение квалификации и подготовка кадров, контроль за служебным поведением и исполнением должностных обязанностей государственных служащих.

Кадровому резерву принадлежит особое место на государственной службе при формировании управленческих команд.

Результативность труда управленческих команд государственных органов зависит от эффективности применяемых стимулов и мотивов их профессиональной служебной деятельности. На основе комплекса конкретных принципов должна формироваться система стимулирования труда этих работников.

При управлении персоналом государственного органа в качестве мотивов рекомендуется использовать:

- возможность карьерного роста;
- удобный режим работы;
- благоприятный психологический климат в коллективе; творческий характер работ;
- создание условий для гарантии самостоятельности принятия решений;
- надлежащие организационно-технические условия труда;
- доброжелательный стиль руководства, соответствие содержание работы личным способностям и физиологическим показателям;
- широкий набор социальных гарантий; нормальную напряженность труда;
- вероятность систематического повышения работниками своей квалификации;
- возможность стажировок.

Факторы участия в команде органов государственного управления отличаются от деятельности в организациях частных компаний. Особенности деятельности государственных служащих необходимо учитывать: от каждого служащего, его личностных установок и профессиональных качеств в определенной мере зависит и благополучие жизни управляемой органами местного управления административной территории.

В процессе разработки совместного решения управленческая группа коллективно может принять более рискованные варианты, чем это сделал бы любой ее участник. Но для органов государственного управления принятые решения при их реализации предполагают социальные последствия для населения, следовательно, повышенное внимание со стороны граждан, средств массовой информации обязывают управленческие команды государственных служащих прилагать большие усилия для приближения результата их деятельности к решению поставленной цели, выполнении миссии организации.

Во всех управленческих командах, и в особенности, в управленческой команде органов государственного управления, индивидуальные цели связаны более органично с групповыми целями, с миссией группы, чем это происходит в других организациях.

Следовательно, эффективность деятельности управленческих команд на государственной службе можно оценить по нижеследующим критериям:

1. Оценка экономической ситуации в регионе, состояние социальной сферы, степень дотационности, возможность удовлетворения потребностей.
2. Организованность и сплоченность управленческой структуры, высокий уровень исполнительской дисциплины, низкий уровень конфликтности, наличие сплачивающей идеи, обеспеченность принятия решений ресурсами, контроль за их реализацией.

3. Достаточный уровень профессиональной подготовки управленцев.
4. Хороший уровень взаимодействия управленческих структур с общественностью, их готовность к взаимодействию с обществом и информированность об общих проблемах, поддержка нижестоящих органов власти вышестоящими органами.
5. Достаточный уровень сотрудничества управленческих структур со структурами более низкого уровня, активность последних в постановке проблем, их исполнительность, информированность первой.
6. Положительное отношение населения к управленческой элите, организованность населения.

Литература

1. *Бронштейн В. В.* Коллективный подряд: проблемы и перспективы / В. В. Бронштейн. — М.: Экономика, 2007. С. 88.
2. *Бойетт Джозеф Г.* Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / Джозеф Г. Бойетт, Джимми Т. Бойетт; [пер. с англ. А. А. Калинин]. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Олимп-Бизнес, 2009. С. 38.
3. *Корниенко В. И.* Формирование управленческих команд нового поколения : дис. ... д-ра экон. наук / В. И. Корниенко. М. : РАГС, 2000. С. 61–63.

Сравнительный анализ оплаты труда работников высшей школы в России и зарубежных странах

Кучеренко Екатерина Дмитриевна, магистрант 2-го курса факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС; kucherenko-94@mail.ru

Научный руководитель:

Никитина Ирина Александровна, доктор экономических наук, профессор; nikitina-ia@ranepa.ru

Аннотация

В статье рассмотрена проблема оплаты труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в России, дана сравнительная характеристика размеров вознаграждения работников высшей школы в странах Европы, Северной Америки и Российской Федерации.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, оплата труда, высшее образование, социально-трудовые отношения, факторы оплаты труда

The Comparative Analysis of Remuneration of Academic Staff in Russia and Foreign Countries

Ekaterina D. Kucherenko, 2-Year Master's Degree of Faculty of Social Technologies of NWIM RANEPa; kucherenko-94@mail.ru

Scientific advisor:

Irina A. Nikitina, Professor, Doctor of Economics; nikitina-ia@ranepa.ru

Abstract

The article considers the problem of academic staff remuneration in Russia. It also includes the comparison of the size of academic staff remuneration between European, North-American countries and Russian Federation.

Keywords: academic staff, remuneration, higher education, employment relations, factors influencing remuneration

Профессорско-преподавательский состав вузов является ключевым элементом высшей школы, так как от квалификации преподавателя, его профессиональной компетентности, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависят и качество подготовки специалистов, и результативность экономической деятельности страны в будущем в целом.

Можно сказать, что труд преподавателя высшей школы является трудом высокой сложности, так как он включает в себя не только преподавательскую деятельность, но и научно-исследовательскую, организационную и воспитательную.

Неся в себе столь разнообразные составляющие, работа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, по логике, должна соответственно оплачиваться.

В большом количестве западных стран профессия преподавателя вуза является престижной и если не самой прибыльной, то финансово довольно стабильной.

В России одной из злободневных социально-экономических проблем сегодня является кризис социально-трудовых отношений, который проявляется в низком уровне оценки высококвалифицированного интеллектуального труда и превращении финансового результата труда (заработная плата) в средство выживания. Данный кризис наблюдается во многих отраслях российской экономики, но наиболее остро — в сфере высшего образования.

Объектом исследования в данной статье являются организации высшей школы в Российской Федерации и зарубежных странах.

Предметом исследования являются системы вознаграждения работников сферы высшего образования в России и зарубежных странах.

Целью исследования является сравнительный анализ размеров оплаты труда работников сферы высшего образования в России и зарубежных странах.

В исследовании использовались статистические данные по фонду оплаты труда стран Европы и Северной Америки.

На размер оплаты труда работников высшей школы влияют многочисленные факторы, которые делятся на две группы: внешние и внутренние факторы оплаты труда [1, с. 298].

К внешним факторам оплаты труда относят:

- государственное регулирование труда;
- трудовое законодательство данной страны;
- минимальный размер оплаты труда;
- налоговая система регулирования оплаты труда в стране;
- экономическая и политическая обстановка в стране в целом.
- К внутренним факторам относится следующее:
- образование работника, наличие звания, ученой степени;
- опыт работы;
- финансовое положение образовательного учреждения.

На протяжении последних лет вопрос об уровне заработной платы работников высшей школы находится в центре внимания не только России, но и ряда стран Европы. В настоящее время уровень заработной платы работников профессорско-преподавательского состава в Российской Федерации несравнимо ниже, чем в большинстве европейских стран.

Рассмотрим организацию системы оплаты труда для академического персонала в Великобритании, США, Канаде и ряде европейских стран.

Оплата труда в сфере высшего образования Великобритании характеризуется несколькими особенностями. Финансирование высших учебных заведений и колледжей производится отдельно от финансирования начального и среднего образования и без привлечения органов местного самоуправления. Органом, распределяющим бюджетное финансирование центрального правительства по университетам, является Совет по финансированию высшего образования (The Higher Education Funding Council). Однако совет не определяет количество персонала в университетах и не финансирует напрямую оплату труда персонала. Эти решения принимаются университетами и колледжами самостоятельно.

Вопросы оплаты труда в системе высшего образования решаются на основе проводимых переговоров. Полномочиями по их ведению обладает Объединенный переговорный комитет по работникам сферы высшего образования, в который входят Ассоциация работодателей университетов и колледжей, Ассоциация университетских преподавателей (профсоюзы), Институт образования Шотландии, Национальная ассоциация учителей дополнительного и высшего образования.

Заработная плата, а также критерии вознаграждения и поощрения в британских университетах во многом зависят от исследовательской деятельности работников профессорско-преподавательского состава, которая подвергается мониторингу на регулярной основе [2, с. 412]. Вузы стараются мотивировать своих сотрудников к научно-исследовательской деятельности путем создания современной и комфортной исследовательской среды.

Согласно представленным статистическим данным, в Великобритании средняя заработная плата работников высшей школы в должности профессора в 2016 г. составила 105 250 долл. за год, в то время как для других академических позиций (лекторы, исследователи и т. д.) уровень оплаты труда составил в среднем 58 080 долл. за год.

Оплата труда в университетах США регламентируется соответствующими положениями высших учебных заведений, которые носят в своей основе рекомендательный характер. Заключение академического контракта с преподавателем, а также установление ему соответствующего уровня заработной платы носят сугубо индивидуальный характер. Также учитывается сложившаяся на момент проводимых переговоров ситуация на рынке труда [3, с. 98].

Обращаясь к докладу Американской ассоциации университетских преподавателей (The American Association of University Professors), в котором были предоставлены материалы по исследованию оплаты труда преподавателей высших учебных заведений за 2017/2018 учебный год, заработная плата работников высшей школы составила в среднем по стране:

- для штатных профессоров (full professors) — 104 820 долл.;
- для доцентов (associate professors) — 81 274 долл.;
- для старших преподавателей, ассистентов преподавателей (assistant professors) — 70 791 долл.;
- для преподавателей (lecturers) — 56 712 долл. [4].

Национальное статистическое агентство Канады (Statistics Canada) привело следующие данные: средняя заработная плата работника ППС в 2016/2017 г. составила 98 400 долл. Выплаты работникам в должности профессора составили 124 325 долл., в то время как доценты за тот же период времени получили 97 423 долл. [5].

В странах Западной Европы работникам профессорско-преподавательского состава присваивается статус государственных служащих, таким образом уровень заработных плат преподавателей регулируется на государственном уровне.

Так как университеты во Франции являются государственными, то штатные работники этих учебных заведений являются государственными служащими и само же государство устанавливает для них размер оплаты труда. Для доцента (maître de conférence) заработная плата может варьироваться от 28 618 до 61 068 долл. в год, в зависимости от трудового стажа работника. Для работников в звании профессора (professeur des universités) оплата труда составляет в среднем от 41 477 до \$83 208 долл. в год (также в зависимости от стажа работы) [5].

В Германии члены профессорско-преподавательского состава также являются государственными служащими, следовательно, размеры оплаты труда устанавливаются государством. Профессора (Professur) высших учебных заведений Германии за год получают до 89 852 долл., доценты (Dozent) — до 80 867 долл.

В Нидерландах коллективное трудовое соглашение голландских университетов (CAO-NU) содержит единую тарифную сетку для заработных плат академических работников: в год старшие преподаватели получают от 46 824 до 72 840 долл.; доценты — от 64 884 до 95 304 долл.; профессора — от 71 880 до 126 354 долл.

Размер оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов Бельгии зависит от так называемого старшинства (время получения степени PhD). Старшие препода-

ватели, недавно начавшие свою преподавательскую карьеру, за год зарабатывают около 33 598 долл. Нижний порог заработной платы доцентов бельгийских университетов составляет 38 473 долл. в год, в то время как профессора могут рассчитывать на 50 456 долл. в год.

Самую высокую заработную плату в Европе получают работники профессорско-преподавательского состава Швейцарии: например, в 2017/2018 учебном году оплата труда доцента в университете Лозанны составила в среднем 129 792 долл., профессора (full professor) — 149 760 долл.; в университете Цюриха работники в должности доцента получили в среднем 149 000 долл. за год; в должности профессора — 209 000 долл. за год.

В соседней для нас Финляндии доходы профессорско-преподавательского состава устанавливаются коллективным трудовым договором. Сам уровень заработной платы работника определяется двумя критериями: должностными обязанностями и индивидуальными показателями работы. В среднем в финских университетах старшие преподаватели и доценты в год получают от 45 372 до 76 524 долл., профессора — от 63 240 до 117 936 долл. [5].

В Российской Федерации проблема оплаты труда бюджетных работников стоит довольно остро на протяжении многих лет. Исследователи отмечают, что Россия оказалась единственной страной, где профессорско-преподавательский состав получает меньше, чем в среднем составляет ВВП на душу населения — всего 60%, в то время как в США, Австралии или Германии преподаватели высшей школы получают в два раза больше ВВП на душу населения.

Обращаясь к статистическим данным по уровню заработной платы в России, необходимо упомянуть, что в 2012 г. президентом РФ был подписан указ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [6]. Согласно данному указу, к 2018 г. должно было произойти повышение «средней заработной платы «...» преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе» [6].

Однако до сегодняшнего дня кардинальных изменений в размере оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов не произошло. В среднем за год преподаватель, работающий на полную ставку, получает 3 343 долл. в год, старший преподаватель получает чуть больше — 3 700 долл., доцент — 5 015 долл., профессор — 5 572 долл. К данной сумме время от времени могут прибавляться премии за разовое выполнение поручений, научно-исследовательские гранты. Еще один способ увеличить размер своего дохода — взять дополнительную ставку, что влечет за собой увеличение рабочих часов. В российских реалиях преподаватели в большинстве своем вынуждены подрабатывать дополнительно, что отвлекает их от научной, научно-исследовательской работы.

Как видно из представленных данных (рис. 1), уровень годового дохода профессорско-преподавательского состава в России несравнимо ниже, чем в рассмотренных странах.

Данное обстоятельство негативно влияет не только на уровень жизни и психоэмоциональное состояние профессорско-преподавательского состава, ведь в таких условиях работникам приходится искать пути повышения своих доходов зачастую за счет своего здоровья, что отрицательно воздействует и на работу высших образовательных учреждений, и на рынок труда в сфере высшего образования в целом.

Деятельность преподавателей высшей школы в России в современных условиях характеризуется следующими негативными чертами:

- уход наиболее квалифицированных преподавателей из образования в другие отрасли экономики из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда, ухудшения условий жизни;
- нежелание молодых специалистов получать послевузовское образование и начинать свою профессиональную деятельность в качестве преподавателей высшей

школы, что приводит к «старению» кадрового состава профессорско-преподавательского состава вузов.

Проблема низкого уровня доходов профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в нашей стране является одной из основных в сфере социально-экономических отношений. Решение данного вопроса стратегически важно, так как именно в рамках высшего образования формируется кадровый потенциал целой страны, и в наших интересах предоставить необходимую и адекватную финансовую поддержку преподавателям высшей школы для того, чтобы они в полном объеме могли сфокусироваться на главных задачах своей деятельности — преподавательской и научно-исследовательской.

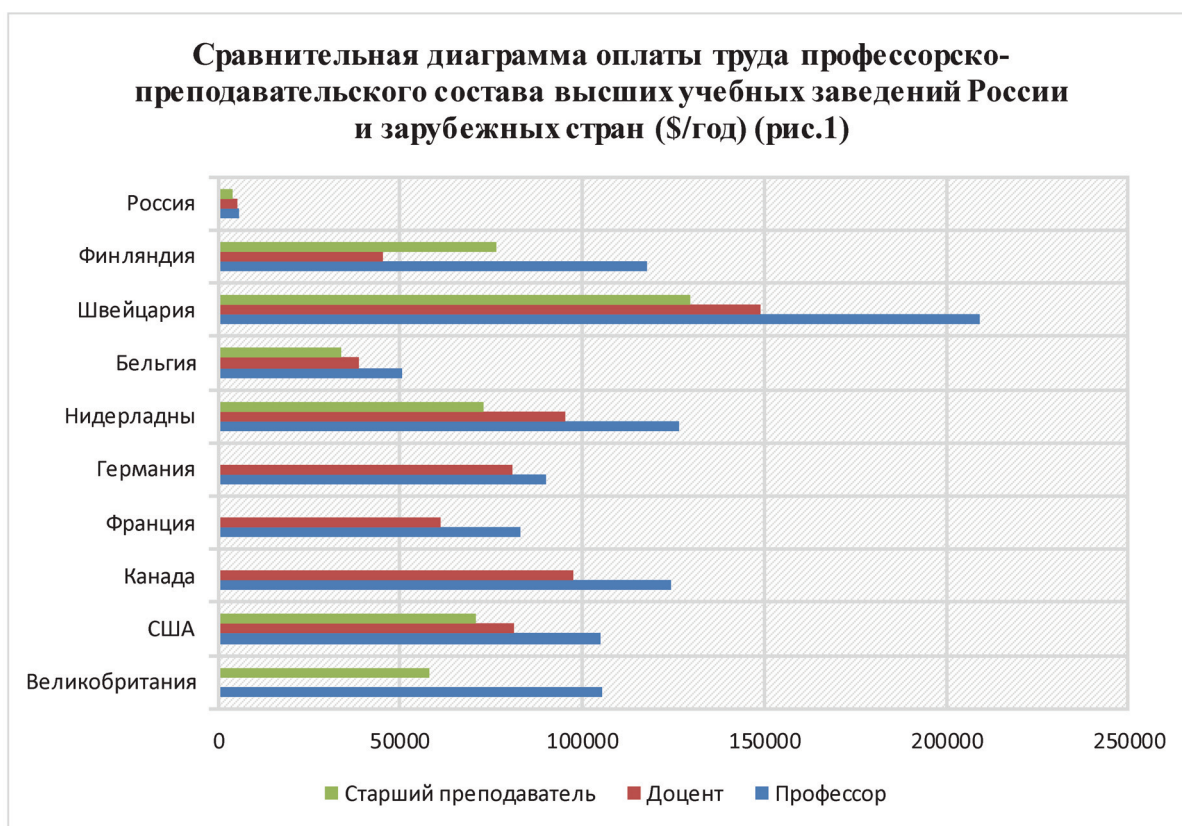


Рис. 1. Сравнительная диаграмма размера оплаты труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений России и зарубежных стран [составлено автором]

Литература

1. Безжовчева Д. О. Сравнительный анализ заработной платы работников образовательных учреждений в России и других странах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. № 6. С. 297—300.
2. Верина Ю. Ю. Система мотивации и стимулирования труда работников высшей школы // Молодой ученый. 2016. № 6 (110). С. 411—413.
3. Халин В. Г. Системы вознаграждения и академических контрактов профессоров Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе и Санкт-Петербургского государственного университета // Экономика образования. 2014. № 1. С. 78—89.
4. The Annual Report on the Economic Status of the Profession, 2017—2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.aaup.org/report/annual-report-economic-status-profession-2017-18> (дата обращения: 18.02.2019).

5. Professor Salaries From Around the World [Электронный ресурс]. URL: <https://academicpositions.com/career-advice/professor-salaries-from-around-the-world> (дата обращения: 28.02.2019).
6. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики / Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения: 22.03.2019).

Адаптация персонала — одно из основных направлений кадрового менеджмента

Кучугурная Анна Сергеевна, магистрант 2-го курса факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС; a.kuchugurnaia@gmail.com

Научный руководитель

Прихач Александр Юрьевич, доктор экономических наук, профессор; prikhach-ay@ranepa.ru

Аннотация

Рассмотрена система адаптации персонала в организации, выделены ее особенности. Описаны основные ошибки организаций при внедрении системы адаптации персонала, а также описаны этапы процесса адаптации нового сотрудника.

Ключевые слова: Адаптация персонала, система адаптации, этапы процесса адаптации, основные ошибки

Personal Adaptation — One of the Main Directions of Personnel Management

Anna S. Kuchugurnaya, 2-Year Master's Degree of Faculty of Social Technologies of NWIM RANEPА; a.kuchugurnaia@gmail.com

Scientific Adviser

Alexander Yu. Prikhach, Professor, Doctor of Economics; prikhach-ay@ranepa.ru

Abstract

The system of adaptation of personnel in the organization is considered, its features are allocated. The main mistakes of organizations in the implementation of the personnel adaptation system and the stages of the process of adaptation of a new employee are described.

Keywords: Staff adaptation, adaptation system, stages of the adaptation process, the main mistakes

Одной из основных целей кадровой политики является привлечение высококвалифицированных специалистов, их развитие и удержание. Этому способствует не только грамотно построенная система отбора персонала. Продуманная, полная система адаптации персонала влияет на эффективность всей кадровой политики организации.

Любой сотрудник, приходя в новую организацию, сталкивается с определенными трудностями: незнакомая среда, новая корпоративная культура, вливание в новый коллектив с устоявшимися традициями и правилами. Это пагубно влияет на производительность труда и эффективность нового работника. Для минимизации данных проблем необходима система адаптации персонала, которая помогла бы новичку и организации

как можно скорее приспособиться друг к другу. От того, насколько грамотно построена система адаптации персонала в организации, зависит решение работника оставаться ему в данной организации или искать новое место работы [1, с. 82—83].

Многие организации совершают ряд серьезных ошибок, пытаясь внедрить в свою практическую деятельность новую систему адаптации персонала. Выделим самые распространенные из них.

Руководство организации зачастую перекладывает весь процесс адаптации на человека, который занимался наймом этого сотрудника. Однако для успешного протекания адаптационных процессов необходимо участие трех сторон от организации: наставника, непосредственного руководителя и службы по персоналу. Каждая сторона должна выполнять свои определенные функции. HR-служба должна выполнять координирующую функцию, т. е. разрабатывать и внедрять адаптационные инструменты, обучать наставников и руководителей их применению на практике, проводить функциональные мероприятия по адаптации, а также производить периодический мониторинг системы адаптации с целью оценки ее эффективности. Линейный руководитель должен определить должностные обязанности нового работника и поставить ему цели и задачи на испытательный срок, а также оценивать выполненные новичком задания и постоянно отслеживать его промежуточные результаты. Наставники — это наиболее опытные, авторитетные, высококвалифицированные и лояльные сотрудники организации, которые должны развивать в молодых работниках производственные навыки и следование традициям коллектива организации. Наставник должен подготовить рабочее место нового сотрудника, обеспечив его всеми необходимыми орудиями труда, рассказать о деятельности подразделения и познакомить новичка с коллективом и его рабочим местом, а также консультировать и помогать новичку при возникновении трудностей в ходе выполнения должностных обязанностей [4, с. 142].

Вторая распространенная ошибка заключается в том, что многие забывают об анализе прохождения новичком адаптации и оценке эффективности адаптационных процессов. Таким образом, система адаптации не совершенствуется и не учитывает мнения основной группы сотрудников, для которых данная система и была разработана? — новичков организации. А также система не меняется в соответствии с изменениями в самой организации. Это большое упущение. Методы и способы управления адаптацией должны изменяться и совершенствоваться в зависимости от требований постоянно изменяющейся окружающей среды и передовых мировых и отечественных практик.

Третья ошибка кроется в том, что многие руководители, не осознавая всю важность процесса адаптации, пытаются уместить весь адаптационный процесс в один день. Но нужно помнить о том, что адаптация — это не однодневное мероприятие, это долгий поэтапный процесс, длящийся иногда до трех месяцев. Невозможно за один день влить новичка в коллектив, передать всю необходимую информацию, привить культурные ценности и вывести на 100-процентную эффективность. Новичку нужно время, чтобы проанализировать всю поступающую информацию, задать вопросы. Усвоить такое количество информации за один день не способен никто. Такая адаптация не принесет желаемого результата и, наоборот, может только спугнуть новичка своим «сумбуrom».

Четвертая ошибка — это отсутствие системности. То есть процесс адаптации происходит хаотично и бессистемно. Процесс адаптации состоит из нелогично построенных отдельных мероприятий (Welcome! — тренинг, выдача книги новичка и т. д.), которые не приносят никакой пользы, а только еще больше могут запутать новичка. Также для всех категорий работников адаптация происходит одинаково, без учета особенностей типов сотрудников. Таким образом, не уделяется должное внимание тем деталям и аспектам адаптации, которые требуют более внимательной и тщательной проработки. Адаптация

должна быть построена как единый четкий поэтапный процесс с логичными мероприятиями на каждом этапе для каждой категории работников с интервальной оценкой проведенной работы и корректировками по мере продвижения новичка в системе адаптации.

Процесс адаптации можно разделить на этапы. На первом этапе оценивается уровень подготовленности новичка. Это крайне важно для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Программа должна включать в себя знакомство с производственными особенностями организации, включение в коммуникативные сети и их особенности, знакомство с коллективом [3, с. 27]. На втором этапе происходит ориентация, т. е. практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и предъявляемыми к нему требованиями. На данном этапе уделяется внимание адаптации новичка к условиям организации. Третий этап — это действенная адаптация, в течение которой происходит постепенное привыкание, усвоение работником организационных стандартов, правил и стереотипов. Новичок приспосабливается к своему статусу, то есть он полностью включается в межличностные отношения с коллегами. Четвертый этап адаптации называется функционирование. На данном этапе сотрудник преодолевает производственные и межличностные проблемы и переходит к стабильной работе. Некоторые ученые-специалисты выделяют еще один этап адаптации, называемый идентификацией. Это отождествление работником личных целей с целями коллектива, предприятия, фирмы. Смена этапов сопровождается так называемыми «адаптационными кризисами», при которых у работника возникают ощущения тревоги, неуверенности и страха, появляется внутреннее сопротивление в связи с необходимостью осваивать новое, ранее неизвестное. Поэтому на каждом этапе необходима продуманная система управления адаптацией [2, с. 99—103].

Таким образом, процедура адаптации персонала призвана облегчить и ускорить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Разработка и внедрение системы адаптации — это достаточно сложный, трудоемкий и длительный процесс, но благодаря данной системе организация решает такие серьезные проблемы, как высокие показатели текучести кадров, медленное и неполное достижение рабочих показателей, трудное вхождение нового работника в коллектив, чувство тревоги и неуверенности, испытываемое новичками. Адаптация — один из ключевых процессов кадрового менеджмента в организации, которому следует уделять особое внимание, так как он определяет успешность вовлечения новых работников в общий трудовой процесс и эффективность деятельности на начальных этапах.

Литература

1. *Башмаков В. И.* Управление социальным развитием персонала: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. М. : Издательский центр «Академия». 2012. 240 с.
2. *Долженкова Ю. В.* Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии: монография / Ю. В. Долженкова, Г. Г. Руденко. М. : АТИСО, 2014. 184 с.
3. *Крутцова М. Н.* Управление адаптацией персонала: учебное пособие / М. Н. Крутцова. Вологда : Легия. 2010. 128 с.
4. *Филина Ф. Н.* Все о работе директора по кадрам: лучшие кадровые решения. М. : ГроссМедиа: РОСБУХ. 2008.

Современное состояние изучения проблемы моббинга в организациях

Тимофеева Елена Валерьевна, студент кафедры государственного и муниципального управления СЗИУ РАНХиГС; elenatim9901-03@mail.ru

Научный руководитель:

Коротенкова Римма Григорьевна, доцент кафедры связей с общественностью и социальных технологий СЗИУ РАНХиГС, кандидат психологических наук, доцент; korotenkova-rg@ranepa.ru

Реферат

Целью статьи является определение степени изученности, а также уровня решения проблемы моббинга как в России, так и за рубежом. Собран и обобщен большой массив теоретических и эмпирических данных, описывающих становление и развитие в публичных трудах проблемы проявления конфликтных ситуаций на рабочих местах с использованием дискредитирующих действий в отношении одного из сотрудников. В тексте публикации отмечено, что проблема моббинга лишь недавно приобрела свое имя, однако существовала она уже давно. Было выявлено, что особое значение ей придают в таких зарубежных странах, как Швеция, Германия, США, Канада, поскольку там уже на законодательном уровне стали бороться с моббингом, который, конечно же, вошел в официальный лексикон трудовых отношений. В вышеуказанных странах и в Европе в целом ведется официальная статистика моббинг-процессов. Что же касается России, то как таковых исследований не проводится, и должного внимания не уделяется, следовательно, официальной статистики пока еще нет. Таким образом, проблема моббинга продолжает изучаться за рубежом, в отечественных исследованиях она только начинает подниматься. Особенно ценным источником информации по вопросу моббинга для Российской Федерации на данном этапе являются именно наработки и опыт других стран.

Ключевые слова: моббинг, конфликт, притеснение, работник, коллектив, организация

The Current State of Studying the Problem of Mobbing in Organizations

Elena V. Timofeeva, Student of Chair of State and Municipal Administration of North-West Institute of Management, Branch of RANEPa, elenatim9901-03@mail.ru

Scientific Adviser:

Rimma G. Korotenkova, Associate Professor of the Chair of Public Relations and Social Technologies of North-West Institute of Management, Branch of RANEPa, PhD in Psychology, Associate Professor; korotenkova-rg@ranepa.ru

Abstract

The purpose of the article is to determine the degree of study and the level of solution of the problem of mobbing in Russia and in other countries. A large array of theoretical and

empirical data describing the formation and development in public works of the problem of manifestation of conflict situations in the workplace using discrediting actions against one of the employees has been collected and generalized. The text of the publication notes that the problem of mobbing has only recently acquired its name, but it has existed for a long time. It was found that special importance is attached to it in such foreign countries as Sweden, Germany, USA, Canada, because there is already begun to fight mobbing at the legislative level, which, of course, entered the official lexicon of labor relations. Official statistics of mobbing processes are maintained in the above countries and in Europe as a whole. As for Russia, such studies are not carried out and due attention is not paid, therefore, there are no official statistics yet. Thus, the problem of mobbing continues to be studied abroad, in domestic research it is just beginning to rise, especially a valuable source of information on the issue of mobbing for the Russian Federation at this stage are the achievements and experience of other countries.

Keywords: mobbing, conflict, oppression, employee, team, organization

На данный момент общество находится в такой ситуации, когда межличностное взаимодействие и изменения в экономике характеризуются тенденцией роста напряженности, тем самым выдвигая проблему моббинга на место одной из важнейших. Залогом эффективности взаимодействия в социальной среде становится умение применения и внедрения новых методов и форм, особенно это касается профессиональной деятельности. В современном мире каждый человек хотя бы раз сталкивался с моббингом, например, в виде бессмысленных заданий от начальства, непонимания со стороны коллектива, необоснованной критики продуктивности, нелепых замечаний и т. п. Всемирная организация здравоохранения отмечает, что наблюдается рост числа людей, которые сталкиваются с психологическими притеснениями на рабочем месте.

Моббинг в организации — вид дискриминации сотрудников внутри трудовых коллективов. Данное явление характеризуется негативными регулярными (длительными) целенаправленными (преднамеренными) действиями группы лиц в сторону отдельного человека с целью выведения последнего из эмоционального равновесия и, как правило, последующего увольнения. Можно сказать, что такой вид неуставного поведения можно назвать психологическим притеснением со стороны коллег или (и) руководителя. Притеснения работника могут выражаться в негативных высказываниях, необоснованной критике в его адрес, моральном прессинге, социальной изоляции, распространении о нем заведомо ложной информации т. п. А наносимый вред может быть как физическим, так и моральным, то есть это ущерб, как физическому здоровью, так и психическому самочувствию человека. Однако от этого страдает не только личность, коллектив, но и компания в целом, причем происходит это по принципу домино. Нездоровая рабочая обстановка, отражающая деградацию трудовых отношений, влечет за собой снижение продуктивности персонала, а это в свою очередь приводит к уменьшению показателей труда всей компании, а также ее конкурентоспособности и падению имиджа. Поэтому проблема управления моббингом в организации является одним из важнейших аспектов в управлении персоналом. Низкий уровень управления, неопытность руководителя в сфере разрешения конфликтов и плохая организация производства в целом зачастую связаны с развитием этого процесса.

Моббинг — понятие, которое появилось относительно недавно, но действия, которые подразумеваются под ним, существуют в рабочей действительности уже давно.

Вообще само слово «моббинг» (mobbing) происходит от английского «mob» — толпа, «to mob» — нападать, придирааться, преследовать кого-либо, травить, притеснять, осаж-

дать, то есть его можно перевести как наваливаться толпой. А оно в свою очередь имеет латинские корни — «mobile vulgus», это выражение обозначает бунтующую толпу, группировку с импульсивным и разрушительным поведением.

Если говорить об истории данного понятия, то впервые оно было применено с целью обозначить агрессивное поведение одних животных по отношению к другим, например, межвидовое соперничество, обусловленное инстинктом самосохранения. Этот феномен был описан биологом, одним из основоположников этологии Конрадом Лоренцем в 1958 г.

Однако термин получил широкую известность только после выпуска книги «Моббинг — групповое насилие среди детей и взрослых» в 1960-х гг., автором которой был шведский врач П. Хайнеман. В ней он сравнил жестокое отношение детей к сверстникам с агрессивным поведением животных. Она «стала бестселлером в скандинавских странах» [4].

Уже в начале 1980-х гг. понятие «моббинг» приобрело более современное значение благодаря ученому-психологу, доктору Х. Лейману. На основе своих исследований, касающихся поведения работников в организациях Швеции, он дал такое название открытому, враждебному, систематическому, неэтичному отношению большинства людей в трудовом коллективе к индивиду. Иными словами, Лейман охарактеризовал его как психологический террор на рабочем месте — постоянно повторяющиеся изводящие действия. Помимо этого, он определил 45 вариантов моббинг-действий: бойкот, насмешки (в том числе и над физическими недостатками), распространение беспочвенных слухов, сокрытие важных сведений, клевета, социальная изоляция, шквал критики, крики, оскорбления, побои и т. д.; создал анкету «Leymann Inventory of Psychological Terrorization» для установления частоты моббинга в организации и выдвинул ряд существующих гипотез о причинах моббинга (в 1989 г.), а также выделил 5 фаз развития моббинга (фазы конфликта, перехода к моббингу, правонарушений, медицинских диагнозов, исключения из профессиональной жизни) [4].

Затем это явление было детально изучено такими учеными, как Вартия, Айнарсен, Скогстад, Цушлаг, Нойбергер и другими. Например, Вартия рассматривала моббинг в виде комплексного психологического процесса, в котором значительное место занимают условия работы, определенная компания, участники и характер социальной интеракции в организациях. А Цушлаг в свою очередь уточнил и дополнил определение Лейманна, считая, что объектами моббинга могут выступать группы людей, включая представителей таких меньшинств, как иностранцы, женщины в мужских профессиях. Освальд Нойбергер же уделял особое внимание развитию отношений между субъектами и объектами моббинга, связям между ролевым конфликтом и моббингом [14].

Этой психолого-управленческой проблеме уделялось и уделяется большое внимание в зарубежных странах.

Книга «Моббинг: когда работа становится адом», авторами которой являются Линда и Аксель Ваниорек, вышла в Германии в 1994 г., а русская версия — в 1996 г. Она помогает распознать моббинговую ситуацию, преодолеть или предотвратить ее. В ней можно узнать актуальные данные по этому явлению на тот момент [1].

В 1998 г. Международное бюро труда издало книгу «Насилие на работе», в которой моббинг приравнивается к ограблению, изнасилованию, убийству.

В 1999 г. профессор из университета Айовы Ноа Дэвэнпорт опубликовала книгу «Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США» («Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace») в соавторстве с Рут Шварц и Гейл Эллиотт. В ней дается следующее определение моббинга: «такое поведение коллег, руководства или подчиненных по отношению к кому-либо из работников, когда они периодически, на протяжении недель,

месяцев и даже лет осуществляют целенаправленное преследование, нападки, ущемляющие его/ее чувство собственного достоинства, подрывающие репутацию и профессиональную компетентность. Человек прямо или косвенно подвергается эмоциональному насилию, его постоянно унижают и часто предъявляют несправедливые обвинения. Результатом всегда является психологическая травма и увольнение» [14].

В Вене в 1999 г. была выпущена книга К. Колодей, являющейся специалистом в области психологии труда, «Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления». Этот труд включает все аспекты данной проблемы, включая ценные советы и многочисленные примеры. В 2007 г. она была переведена на русский издательством «Гуманитарный центр».

В 2003 г. на Международной конференции труда Международной организации труда (МОТ) была принята глобальная стратегия по охране труда, признающая системное обеспечение права работников на защиту своего достоинства во время осуществления своих трудовых обязанностей и защиту от психологической травмы на работе. В материалах МОТ, подготовленных к Всемирному дню охраны труда, одним из главных аспектов охраны и гигиены труда является профилактика насилия на рабочих местах [5]. Помимо того, МОТ в 2004 г. был подготовлен и опубликован Свод практических правил о противодействии насилию на рабочих местах [15]. Согласно терминологии МОТ, моббинг — психологические притеснения, зачастую осуществляемые группой, работника со стороны работодателя или других работников, которые включают в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение его из служебных действий, социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации [2].

Также в зарубежных странах ведется официальная статистика моббинг-проявлений на рабочем месте.

Согласно последним исследованиям условий труда в европейских странах «Европейского фонда улучшения условий жизни и труда» (Eurofound) датируемых 2010 г. в среднем 4–5% работников в Европейском союзе подвергаются психологическому насилию — моббингу — на рабочем месте. Страны с наивысшим показателем — Франция, Бельгия, Нидерланды, а с наименьшим — Болгария, Польша, Италия¹. Согласно последним исследованиям Workplace Bullying Institute (WBI), в 2017 г. от моббинга в США пострадало 60,3 млн работников².

Но статистика по некоторым вопросам в сфере моббинга не может быть однозначной. Так, например, проведенные в США в 2003 г. исследования в The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBT) показывают, что чаще всего моббингу подвержены мужчины (в качестве субъектов), а объектами чаще всего становятся женщины (в 70% случаев). Позже, в 2014 г., этой же организацией были проведены аналогичные исследования, которые дали принципиально обратные результаты [12].

Ко всему прочему, проблема моббинга в зарубежных странах освещена законодательно.

С 1993 г. в Швеции на законодательном уровне моббинг запрещен [8]. Закон против агрессии на рабочем месте принят и в Канаде. В 2008 г. закон против кибермоббинга был введен в США.

В Австралии и США есть телефонные «горячие линии» для помощи жертвам моббинга, а также существуют общественные организации, защищающие их права.

¹ 2010 Eurofound European Working Conditions Survey 2010 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey-2010>

² 2017 WBI U.S. Workplace Bullying Survey June 2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2017-survey/>

Насчитывается свыше 5 млн интернет-сайтов в Швейцарии, Австрии и Германии для оказания помощи тем, кому психологически не комфортно на своем рабочем месте из-за коллег. Лицам, пострадавшим от моббинга, предлагают обращаться в профсоюзные организации, в Советы трудового коллектива.

В Германии распространено антимооббинговое соглашение, с которым нового сотрудника знакомят в момент приема на работу. Оно включает в себя толкование понятия «моббинг»; рекомендации по тому, кто может помочь в данном вопросе; возможность материального возмещения в случае, если работник действительно ему подвергнется. Также принят закон о кибермоббинге: это гражданско-правовой проступок, за который предусмотрено наказание в виде лишения свободы сроком до 5 лет. Один из крупнейших профсоюзов Германии IG Metall занимается исследованиями, посвященными причинам возникновения моббинга, а также мерам его предупреждения.

В законодательствах Италии и Франции понятие «моббинг» тождественно термину «домогательство».

Также стоит упомянуть Национальную ассоциацию жертв психологического преследования, находящуюся во Франции. В эту организацию входят не только потерпевшие, но и врачи, психологи, а также адвокаты [3].

В судах Японии обвинения в моббинге составляют почти 10% рассматриваемых дел, такие показатели связывают с традицией пожизненного найма. Но для японцев наиболее знакомым является понятие «идзимэ», которое означает унижение более слабого члена коллектива. Ежегодно список самоубийц пополняют десятки жертв идзимэ.

Таким образом, в зарубежных странах в последние несколько лет успешно развивается практика борьбы с моббингом как средствами правового регулирования, так и с помощью психологических воздействий.

Также развита система оказания поддержки лицам, подвергнувшимся моральному преследованию на рабочем месте: клиники, консультационные центры, профсоюзы.

В современной России социальный феномен моббинга малоизвестен по сравнению со странами Европы. Достаточно редки в нашей стране исследования по данному вопросу.

В трудах, касающихся «родословной альтруизма», генетик В. П. Эфроимсон писал о так называемой неэтической конкурентной борьбе, под которой подразумевались острые отношения в среде ученых-генетиков, тем самым он начал в России исследование такого явления как моббинг [13].

Если анализировать отечественные публикации, то можно заметить, что внимание российских исследователей к проблеме моббинга активизировалось в конце XX — начале XXI в. Можно выделить несколько наиболее выдающихся работ: «Моббинг как этическая проблема» (Г. А. Алтухов, 1998); учебник для вузов «Управление персоналом» (Т. Ю. Базаров, 2002); «Проблема притеснений на рабочих местах» (А. В. Скавитин, 2004); учебное пособие «Моббинг» (Н. П. Романова, 2007); «Моббинг: психологический террор на рабочем месте» (А. В. Соловьев, 2009); «Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора» (В. Г. Коновалова, 2011).

В своей работе А. В. Скавитин подмечает, что обоснование понятия «моббинг» в отечественном управленческом лексиконе только начинается. Автор отмечает, что у респондентов в 2003 г. наиболее распространенными реакциями на моббинг были стресс (76%), паранойя (60%), головные боли (55%), чувство отстраненности (41%), сомнения, стыд и чувство вины (38%). За пределами организации последствия моббинга часто выражаются в ночных кошмарах (49%), бессоннице (71%), рассеянности (71%). Тревожным фактом считается то, что каждый четвертый думал либо свести счеты с жизнью (25%), либо о совершении насильственных действий в отношении других лиц (25%).

А. В. Скавитин выделил следующую типологию «агрессоров»: «двуглавый змей», «кричащая Мими», «привратник», «постоянный критик» [10].

В 2007 г. было издано учебное пособие Н. П. Романовой «Моббинг». Автор собрала и обобщила данные, расположенные к тому времени на просторах русскоязычного интернета — Рунета (более 20 источников), и отразила их в данной работе. Ею было отмечено, что психологической подоплекой моббинга является достижение и укрепление позиций неформальных лидеров [9].

В статье «Моббинг: фазы развития и его профилактика» О. В. Евтихова, кандидата психологических наук, моббинг описывается как «явление, когда коллектив или его часть ополчаются на одного или нескольких своих членов с целью их изгнания»¹.

Что касается статистики, то официальной в Российской Федерации не ведется. Но по разным оценкам, в России жертвами моббинга становятся от 5 до 20% работников [6; 7].

Но если говорить о защите прав и интересов российских работников, то по данным исследования (2008 г.) Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) 42% экономически занятых россиян уверены в том, что их права и интересы на предприятиях никто в действительности не защищает. Над этими данными стоит задуматься, поскольку наличие такой обстановки может способствовать развитию моббинга, у агрессоров появляется чувство безнаказанности.

В научной литературе самое позднее исследование, посвященное собранию и обработке статистической информации по проявлению моббинга на рабочем месте, датировано 2011 г. Это работа российских исследователей Э. А. Угнич, С. Г. Заржевского. В опросе приняли участие экономически активные граждане России старше 18 лет, имеющие опыт работы. Число опрошенных составило 5000 респондентов. Как оказалось, 45% подвергались моббинг-действиям за последние 12 месяцев. Был сделан также вывод, что в целом моббингу люди подвержены вне зависимости от пола, но от него зависит преобладание того или иного вида психологического давления [11].

В ст. 26 Европейской социальной хартии, которую Россия подписала, предусмотрено, что «все работники имеют право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности», что подразумевает под собой обязанность государств содействовать предотвращению издевательских по своему характеру, очевидно агрессивных и унижающих действий, направленных против отдельных работников на их рабочем месте или в связи с их работой, а также принимать необходимые меры защиты работников от такого поведения. Однако такое социальное явление как моббинг до сих пор не отражено законодательно в нашей стране.

Опыт изучения проблемы моббинга в зарубежных странах достаточно велик, чего не скажешь о России. В Европе проводятся исследования данного феномена, ведется официальная статистика, развивается законодательство. В России же дела состоят совсем иначе: моббинг — проблема, мало изученная в российской действительности. Но наша страна начинает заимствовать знания, полученные из зарубежных источников, и постепенно осознавать необходимость создания определенных институтов для более детального изучения проблемы, развивающейся в собственных реалиях.

Литература

1. *Ваниорек Л., Ваниорек А.* Моббинг: когда работа становится адом / пер. с нем. М. : АО «Интерэксперт», 1996. 168 с.

¹ О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года : федер. закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. 8 июня. № 23. Ст. 2756.

2. *Калмыков И.С.* Моббинг. Проблемы изучения и возможности внедрения европейского опыта противодействия психологическому террору на рабочем месте // Сибирский торгово-экономический журнал. 2016. № 1. С. 143–147.
3. *Кашина Е.А.* Моббинг в организации: практика борьбы с психол. террором на западе и в России // Кадровый форум Черноземья : сб. ст. десятого юбилейн. кадрового форума Черноземья. 2017. С. 49–54.
4. *Колодей К.* Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и его преодоление. Гуманитарный центр Харьков, 2007. 368 с.
5. *Курсова О.А.* Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестник ОмЮА. 2014. № 3. С. 28–31.
6. *Лучина Е.А.* Моббинг и буллинг: особенности проявления моббинга в России // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. № 13. С. 818–820.
7. *Морозов О.А., Булда Д.А., Бородаева М.В., Казакова А.Н.* Особенности буллинга и моббинга в России // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. № 6. С. 262–263.
8. *Патласов О. Ю., Калмыков И. С.* Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 234–242.
9. *Романова Н.П.* Моббинг : учебное пособие. Чита : Издательство ЧитГУ, 2007.
10. *Скавитин А.В.* Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 118–126.
11. Современные проблемы управления человеческими ресурсами : монография /под ред. Л. В. Свиридовой, В. В. Романова. Н. Новгород : Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2011. 372 с.
12. *Сорокина Ю.В., Горностаева Ж. В., Лазарева Н. В.* Моббинг и боссинг в управлении персоналом: причины возникновения, типология участников // Kant. 2017. № 4. С. 262–266.
13. *Терещенко Г.Ф.* Психологическое притеснение (моббинг) на рабочем месте как социальный феномен // Гаудеамус. 2012. № 19. С. 160–165.
14. *Теучеж Н. К.* Проблема моббинга в зарубежной и отечественной психологии // Интегративный подход к психологии человека и социальному взаимодействию людей : сб. науч. раб. 2012. № 3. С. 108–120.
15. Global Strategy on Occupational Safety and Health / International Labour Organization. Geneva, 2004. 20 p.

Первичный рынок ценных бумаг в России: актуальные проблемы и перспективы

Трошин Илья Павлович, магистрант факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС; ilya_troshin_1995@mail.ru

Научный руководитель:

Запорожан Анатолий Яковлевич, профессор кафедры экономики Северо-Западного института управления РАНХиГС, доктор экономических наук; racov2017@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается содержание первичного рынка ценных бумаг, анализируются достоинства и недостатки IPO, дается характеристика актуальных проблем становления первичного рынка ценных бумаг России.

Ключевые слова: первичный рынок ценных бумаг, эмитент, эмиссия, инвестор

IPO in Russia: Current Problems and Prospects

Ilya P. Troshin, Master's Degree Student of Chair of Economics and Finance of North-West Institute of Management of RANEPA; ilya_troshin_1995@mail.ru

Scientific advisor:

Anatoliy Y. Zaporozhan, Professor, Doctor of Economics; racov2017@mail.ru

Abstract

The article discusses the content of the primary securities market, analyzes the advantages and disadvantages of an IPO, describes the actual problems of the development of the primary securities market in Russia.

Keywords: The primary market for securities, the Issuer, the issue, the investor

Рынок ценных бумаг для предприятий и организаций представляет собой практически неисчерпаемый источник получения финансовых ресурсов. Размещая ценные бумаги, предприятия и организации — эмитенты финансового рынка увеличивают свой капитал, который способствует улучшению их финансового положения и обеспечивает финансовыми ресурсами их развитие.

Первичный рынок включает в себя три процедуры: эмиссия ценных бумаг, их регистрация и размещение.

Эмиссия бывает первичной при учреждении публичных акционерных компаний (далее ПАО) и последующей — с целью увеличения уставного капитала. В первом случае выпускаются только акции, которые распределяются среди учредителей. Во втором случае могут выпускаться разные виды ценных бумаг, которые размещаются на рынке [7, с. 455].

Размещение ценных бумаг может осуществляться в следующих формах:

1. Открытая подписка — ценные бумаги размещаются на рынке среди неограниченного числа заранее неизвестных инвесторов. Размещение может происходить как через биржу, так и через внебиржевой рынок. Целью открытой подписки является привлечение денежных ресурсов с рынка ценных бумаг.
2. Закрытая подписка (главным образом в отношении акций) — размещение акций осуществляется среди ограниченного и заранее известного круга инвесторов. Цель закрытой подписки всегда завуалирована. Нередко используется как средство корпоративной борьбы за контроль над акционерным обществом.

Регистрация выпуска ценных бумаг бывает в двух формах — непосредственная и через регистрацию проспекта эмиссии. Непосредственная регистрация проще и дешевле обойдется эмитенту. Но она возможна в двух случаях:

- 1) при учреждении ПАО;
- 2) при закрытой подписке на акции.

Независимо от формы размещения ценных бумаг — путем прямого обращения к инвесторам или через посредника, подготовка нового выпуска ценных бумаг включает ряд этапов.

- Конструирование выпуска ценных бумаг. Эмитент должен определить, какой вид ценных бумаг будет выпускать, какие у ценных бумаг будут инвестиционные свойства и т. д.
- Уполномоченные органы эмитента, а ими могут быть совет директоров или собрание акционеров, принимают официальное решение о выпуске ценных бумаг в обращение.
- Готовится проспект эмиссии. Он состоит из трех частей — информации о самом эмитенте; о его финансовом положении; о предстоящем выпуске. Проспект эмиссии является документом для инвесторов, т. к. дает им возможность принятия грамотного инвестиционного решения.
- Регистрация выпуска ЦБ. С 01.09.2013 государственная регистрация выпусков акций (ценных бумаг) осуществляется департаментом Банка России по финансовым рынкам и ее межрегиональными управлениями.
- Если ценные бумаги документарные, то эмитент после регистрации выпуска может их печатать и проводить рекламу предстоящего выпуска.
- Размещение ценных бумаг. Эта процедура происходит в течение одного года. Инвесторы в течение этого срока приобретают ценные бумаги по одной и той же цене, объявленной эмитентом не позднее чем за день до начала размещения. Выпуск и размещение ценных бумаг может осуществляться частями — траншами. Это позволяет эмитенту постепенно (частями) размещать ценные бумаги на рынке, не снижая резко цен на них. Ведь если на рынок выбросить одновременно большой объем ценных бумаг эмитента, то это может привести к значительному падению цен на данные ценные бумаги в результате превышения предложения над спросом.
- Подготовка отчета о размещении и регистрация его в органах, регистрировавших выпуск ценных бумаг. По завершении срока официального размещения эмитент готовит отчет, и после его регистрации эмитент может проводить новую эмиссию [10, с. 258].

Сопоставление IPO с прочими способами финансирования, а именно частным размещением ценных бумаг, позволяет определить достоинства и недостатки первичного размещения как способа привлечения ресурсов для обеспечения развития организации.

К числу преимуществ следует отнести:

1. Участие в IPO требует «прозрачности» управления компанией, что предполагает вместе с тем недопущение вариантов развития бизнеса, связанных с повышенным риском.
2. Размещение акций предполагает привлечение дополнительного акционерного капитала, что создает условия большей независимости управления компанией от ограниченного количества собственников.
3. IPO при удачном осуществлении создает условия для стабилизации финансового положения и снижения долговой зависимости.
4. Размещение акций и мониторинг их котировок позволяет проводить более адекватные сопоставления при оценке эффективности работы компании в сопоставлении с конкурентами.
5. Компания, прошедшая процедуры IPO, предоставляя максимально возможный объем информации о своем финансовом положении, приобретает качественно новый имидж на рынке. Это сказывается на отношении к компании со стороны кредиторов и инвесторов, оказывает влияние на поведение потребителей и продвижение продукции.

Недостатки:

1. IPO требует «раскрытия» значительного количества информации, причем как в процессе первичного размещения, так и после приобретения статуса «публичной компании». При этом проблемы кроются не только в самом факте предоставления информации, но и в необходимости ее подготовки и представления, что сказывается на росте организационных затрат.
2. В сопоставлении с прочими видами частного размещения ценных бумаг, ориентированных на реализацию частных инвестиционных решений, акционерные средства, привлеченные в процессе IPO, объективно являются наиболее дорогим способом финансирования инвестиций.

Таким образом, первичный рынок ценных бумаг является важнейшей частью фондового рынка.

Первичный рынок ценных бумаг полезен тем, что:

1. Рынок ценных бумаг для предприятий и организаций представляет собой практически неисчерпаемый источник получения финансовых ресурсов [9].
2. Рынок IPO базируется на первичном рынке и отличается от него тем, что компания-эмитент выходит на крупные торговые площадки и размещает свои ценные бумаги через биржи.
3. Именно на первичном рынке ценных бумаг предприятие повышает свой капитал от продажи акций и облигаций [11].
4. Капитал предприятия способствует улучшению финансового положения, нужного для производственного процесса.

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. 1) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2019).
2. Об акционерных обществах. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 15.04.2019).
3. О рынке ценных бумаг. Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ (ред. от 27.12.2018).

4. О валютном регулировании и валютном контроле. Федеральный закон от 10.12.2003 № 173-ФЗ (ред. от 25.12.2018).
5. О порядке осуществления процедуры эмиссии ценных бумаг кредитных организаций на территории Российской Федерации. Инструкция Банка России от 27.12.2013 № 148-И (ред. от 11.05.2017).
6. Положение о стандартах эмиссии ценных бумаг, порядке государственной регистрации выпуска (дополнительного выпуска) эмиссионных ценных бумаг, государственной регистрации отчетов об итогах выпуска (дополнительного выпуска) эмиссионных ценных бумаг и регистрации проспектов ценных бумаг, утв. Банком России 11.08.2014 № 428-П (ред. от 18.12.2018).
7. Рынок ценных бумаг / под общ. ред. Н. И. Березова. М. : Юрайт. 2018. 444 с.
8. *Гусева И. А.* Финансовые рынки и институты. М. : Юрайт. 2017. 348 с.
9. *Гнездилов И. С.* и др. Проблемы и перспективы размещения акций российских предприятий посредством IPO // Российские регионы в фокусе перемен. Сборник докладов со специальных мероприятий XII Международной конференции. Екатеринбург. 2018. С. 429—435.
10. Рынок ценных бумаг: учебник / под ред. В. А. Галанова, А. И. Басова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Финансы и статистика. 2006. 448 с.
11. *Напольнов А. В.* Краткосрочная и среднесрочная доходность первичных публичных размещений акций российских компаний // Финансы и кредит. 2010. № 45 (429). С. 60—71.
12. *Jay R. Ritter.* IPO Data. UF Warrington Faculty. [Электронный ресурс]. URL: <https://site.warrington.ufl.edu/ritter/ipo-data/> (дата обращения: 01.10.2018).