

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 4 / 2024

Самара
2024

УДК 338.2+316

ББК 72

В 38-7

ВЕСТНИК

Самарского муниципального института управления

№ 4 / 2024

Теоретический и научно-методический журнал

Основан в 2002 г.

Выходит 4 раза в год

Учредитель журнала:

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»

Главный редактор (председатель Редакционного совета журнала)

В. Г. Чумак, д-р социол. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (Самара, Россия)

Зам. главного редактора (зам. председателя Редакционного совета журнала)

В. М. Рамзаев, д-р экон. наук, доцент (Самара, Россия)

Члены Редакционного совета журнала:

Ю. П. Анисимов, д-р экон. наук, профессор
(Воронеж, Россия);

С. М. Ахметов, д-р техн. наук, профессор
(Атырау, Республика Казахстан);

Н. А. Боброва, д-р юрид. наук, профессор,
(Тольятти, Россия);

А. Л. Гапоненко, д-р экон. наук, профессор
(Москва, Россия);

Б. Н. Герасимов, д-р экон. наук, профессор
(Самара, Россия);

В. И. Дровяников, д-р экон. наук, доцент
(Самара, Россия);

С. А. Дятлов, д-р экон. наук, профессор,
(Санкт-Петербург, Россия);

Е. В. Иода, д-р экон. наук, профессор
(Липецк, Россия);

Г. А. Лукс, д-р социол. наук, доцент
(Самара, Россия);

Е. Г. Попкова, д-р экон. наук, профессор
(Волгоград, Россия);

А. Г. Шеломенцев, д-р экон. наук, профессор
(Екатеринбург, Россия);

Н. П. Шукина, д-р социол. наук, профессор
(Самара, Россия)

Отв. секретарь *И. Ю. Кузьмина*

Вестник Самарского муниципального института управления. —
В 38-7 2024. — № 4. — 100 с.

УДК 338.2+316

ББК 72

Журнал включен ВАК при Минобрнауки России в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Журнал индексируется РИНЦ (Россия) и Ulrich's Periodical Directory (USA), реферируется ВИНТИ РАН (Россия).

Полнотекстовый доступ к статьям журнала осуществляется на сайте журнала и на сайте Научной электронной библиотеки (<http://elibrary.ru/>).

Плата с аспирантов за публикацию рукописей не взимается.

Приглашаем на наш сайт www.imi-samara.ru, где вы найдете информацию о журнале.

ISSN 2071-9558 (Print)

© Все права принадлежат авторам публикуемых статей

ISSN 2411-8656 (Online)

© АНО ВО Университет «МИР», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Оценка эффективности публичного управления
в России и за рубежом: анализ теоретических
подходов и практик

Казакова М. С., Карлина А. А., Чумак В. Г. 7

Терроризм на территории Российской Федерации
как социальная проблема и фактор политических
процессов: предпосылки возникновения
и стратегия противодействия

Савченко О. Г., Филиппова Е. К.20

Управление инновационными процессами:
совершенствование региональной системы
оценки качества деятельности
образовательных учреждений

Карлина А. А., Гладышева П. Ю.30

Анализ проблем и перспектив внедрения
в образовательный процесс технологий
дистанционного обучения на младших
курсах высшей школы

Голубева Н. Д., Измайлов Е. П., Егорова И. П., Климова Е. С.39

Актуальные вопросы формирования кадрового
резерва органов местного самоуправления:
социальный аспект

Муратов Н. В., Тимонина Т. Ш., Савченко О. Г.47

Управление изменениями в процессе управления
персоналом для реализации стратегии организации

Карпова Т. П., Шишкин Д. А.53

Социология

Социальные девиации современной российской молодежи: наследие прошлого и приобретение современности <i>Тарасенко Г. М.</i>	59
Исследование влияния возрастных особенностей на мотивацию персонала частного медицинского центра <i>Сергеева Ю. С., Карпова Т. П.</i>	70
Тревожные ожидания студентов младших и старших курсов при дистанционном обучении: сравнительный анализ <i>Измайлов Е. П., Голубева Н. Д., Павлова И. Н., Климова Е. С.</i>	77
Аннотации на английском языке	86
Авторы статей	90

CONTENTS

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

Assessment of the Public Administration Efficiency
in Russia and Abroad: Analysis of Theoretical
Approaches and Practices

M. S. Kazakova, A. A. Karlina, V. G. Chumak 7

Terrorism in the Russian Federation as a Social Problem
and a Factor in Political Processes: Prerequisites
for its Emergence and Counteraction Strategy

O. G. Savchenko, E. K. Filippova 20

Management of Innovative Processes: Improvement
of the Regional System to Assess the Quality
of Educational Institutions

A. A. Karlina, P. Y. Gladysheva 30

Analysis of Problems and Prospects of Implementation
of Distant Learning Technologies in the Educational
Process in Junior Years of Higher Education

N. D. Golubeva, E. P. Izmaylov, I. P. Egorova, E. S. Klimova 39

Topical Issues of Succession Pool Creation for Local
Self-government Bodies: Social Aspect

N. V. Muratov, T. Sh. Timonina, O. G. Savchenko 47

Change Management in the HR Management Process
for the Organization Strategy Implementation

T. P. Karpova, D. A. Shishkin 53

SOCIOLOGY

Social Deviations of Modern Russian Youth: the Legacy of the Past and the Acquisition of Modern Era <i>G. M. Tarasenko</i>	59
Study of the Influence of Age Characteristics on the Motivation of the Staff of a Private Medical Center <i>Y. S. Sergeyeva, T. P. Karpova</i>	70
Apprehensive Attitude of Junior and Senior Students in Distant Learning: a Comprehensive Approach <i>E. P. Izmaylov, N. D. Golubeva, I. N. Pavlova, E. S. Klimova</i>	77
Summaries	86
The authors of the articles	90

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК (316.776.3+303.214):351/354

© М. С. КАЗАКОВА¹, А. А. КАРЛИНА², В. Г. ЧУМАК³, 2024

¹ Самарский филиал ООО «Деловые линии», Россия

^{2,3} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail:^{1,2} karlina_anna@mail.ru

E-mail³: imi@imi-samara.ru

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ И ПРАКТИК

Особое значение при оценке эффективности публичного управления имеет социальный эффект, который должен быть устойчивым, прогрессирующим, служить источником для развития общества. В данном контексте можно говорить о необходимости применения оптимальной системы оценки эффективности деятельности органов власти, определяемой как растущими требованиями общества к качеству жизни на фоне абсолютной ограниченности бюджетных ресурсов, так и неэффективностью публичного управления, являющегося серьезным препятствием для обеспечения социально-экономического развития и достижения приоритетных национальных целей во внутренней и внешней политике государства. Анализ научных публикаций и нормативных документов, представленных в работе, позволил авторам выявить различия в теоретических подходах и практиках оценки эффективности публичного управления в России и за рубежом и критически оценить адекватность их применения для построения более успешной и эффективной системы публичного управления.

Ключевые слова: публичное управление, оценка эффективности деятельности органов власти, социально-экономическое развитие, качество государственного управления, социальный эффект.

Введение

Оценка эффективности государственного управления в практике публичного управления имеет относительно недавнюю историю. Причинами для внедрения различных моделей оценки эффек-

тивности публичного управления послужили описанные ниже явления и процессы экономической и общественной жизни [1].

1. Лавинообразное увеличение и усложнение функций государственного управления как реакция на возросшие потребности общества к стандартам качества жизни. В частности, значительно увеличился объем функций в сфере государственного контроля и надзора, в сфере работы с обращениями граждан, а также в области государственных и муниципальных административных услуг. Указанные тенденции потребовали увеличения штата государственных служащих и увеличения расходов на содержание государственного аппарата, что снижало экономическую целесообразность и эффективность деятельности государственного аппарата.

2. Высокий уровень энтропии внешней среды, что потребовало от государственных служащих особых компетенций.

3. Необходимость повышения имиджа органов публичного управления как на внутреннеполитическом и экономическом национальном пространстве общественной жизни, так и на международной арене.

По оценкам российских исследователей, эффективность российского публичного управления значительно ниже в сравнении с эффективностью функционирования советской государственной системы [8, 15]. В частности, эта тенденция отмечена директором института государственного и муниципального управления Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» А. В. Клименко в рамках сравнительного анализа эффективности российского публичного управления на фоне успеха государственных систем развитых зарубежных стран [2, с. 23]. Причина возникновения данной проблемы кроется в несогласованности целей государственной политики и управленческих решений по их достижению, которые принимают в повседневной деятельности органы публичного управления. Даная ситуация имеет негативные последствия в виде низкого уровня удовлетворенности граждан качеством государственного управления и низкого уровня доверия населения к власти [3]. В дополнение к сказанному добавим, что, с нашей точки зрения, причиной обозначенных тенденций является недостаточная проработанность концептуальных и методологических подходов к оценке деятельности органов власти, что актуализирует задачу обзора теоретических аспектов проблемы.

В связи с вышеизложенным, цель данной работы — выявить различия в теоретических подходах к оценке деятельности органов

власти и практиках оценки эффективности публичного управления в России и за рубежом и дать оценку адекватности их применения.

Предмет исследования — различия в теоретических подходах и практиках оценки эффективности публичного управления, являющихся объектом исследования.

Базой для проведения анализа послужили научные публикации и нормативные документы по теме исследования.

Результаты исследования

Центральной научной проблемой в сфере методологии и технологии разработки и реализации оценки публичного управления является определение содержания понятий, используемых при построении различных моделей оценивания. Традиционно в коммерческой деятельности под эффективностью производства понимается соотношение достигнутого результата по отношению к затраченным ресурсам. Но в процессе оценки эффективности государственного управления применение данной формулы вызывает различные дискуссии. Дискуссионными являются следующие аспекты:

— понятие эффективности, которое имеет существенное различие при использовании этого термина в оценке деятельности коммерческих организаций и публичного управления;

— предметы и группы показателей оценивания публичного управления;

— значение экономической составляющей, в частности, объема потраченных бюджетных средств для оценки эффективности публичного управления;

— отношение понятий «эффективность» и «качество» государственного управления;

— адекватность методов и инструментов оценки эффективности.

В соответствии с системной теорией, В. Н. Лексин определяет понятие эффективности следующим образом: «степень достижения установленных целей (ожидаемого результата) деятельности правительства и управления» [6]. Здесь имеет место достаточно распространенный в современной науке подход к понятию эффективности в государственном секторе, который не предусматривает оценку бюджетных ресурсов, затраченных для достижения поставленных целей. Отказ от использования в формуле эффективности показателей объема используемых ресурсов имеет логическое объяснение. В традиционной формуле эффективности предполагается, что большая эффективность может быть достигнута либо за счет увеличения количества получаемого результата или за счет эконо-

мии ресурсов. В практике государственного управления данная стандартная формулировка создает противоречия, которые на практике могут привести к построению системы оценивания, неадекватной миссии и целям публичного управления. Россия уже имела подобный негативный опыт, когда под эгидой оптимизации бюджетных расходов была сокращена сеть медицинских учреждений в сельской местности, что в свою очередь привело к снижению территориальной доступности первичной медицинской помощи. С другой стороны, простое количественное увеличение результата может не отвечать общественным потребностям без оценки его качества.

Другой противоположной точкой зрения является использование традиционной формулы эффективности, а именно – соотношение результата к затраченным ресурсам. В контексте рассматриваемого подхода ресурсная составляющая в формуле эффективности фигурирует как «экономичность». Аргументом в пользу признания данной точки зрения является необходимость в предотвращении разрастания государственного сектора в ходе обеспечения достижения поставленных целей и задач, стремление к оптимизации абсолютно ограниченных бюджетных ресурсов [6]. «Эффективность» здесь понимается как комплексное понятие, которое включает в себя не только достижение результатов, но и оптимальное использование имеющихся ресурсов. Взаимосвязь между результативностью и экономичностью является ключевым аспектом обеспечения эффективности в различных сферах деятельности.

В контексте общей формулы эффективности имеет значение также научная дискуссия о содержании понятия «результативность». В концепции В. Н. Лексина центральным показателем результативности является степень достижения целей государственной политики. Данный подход к оценке эффективности органов власти в России, имеющий практическое воплощение в первое десятилетие функционирования постсоветского государства, показал свою несостоятельность. Подавляющее большинство реформ, проводимых в этот период, не достигли целей (в силу отсутствия адекватной методологии и подходов к оценке результативности механизмов и инструментов реализации политических установок). В качестве примеров «недостижения целей» можно привести реализацию реформ в сфере жилищно-коммунального хозяйства и образования.

В большинстве зарубежных концепций под результативностью деятельности органов власти понимаются результаты, связанные с достижением показателей, отражающих демократические

принципы функционирования государства: открытость, прозрачность, антикоррупционность, высокий уровень доверия населения к власти [14].

Другим концептуальным направлением оценки результативности деятельности органов власти является определение показателей, отражающих решение конкретных проблем населения, связанных с количеством и качеством общественных благ, уровнем социально-экономического развития и качеством жизни населения [13].

В целом определение показателей результативности в системе государственного управления осложнено многофакторностью достижения многих результатов, которые порой напрямую не связаны с конкретными действиями органов власти, но находятся в сфере их ответственности. Например, один из ключевых показателей результативности деятельности органов власти — средняя продолжительность жизни населения — зависит от многих факторов. Помимо уровня развития медицинской помощи для достижения высокого показателя средней продолжительности жизни населения имеют большое значение такие факторы, как образ жизни населения, культура питания и отношения к спорту, здоровому образу жизни, в отношении которых показатель «роль органов власти» может носить только косвенный характер. В данном аспекте представляет научный и практический интерес модель оценки эффективности в социальном секторе Генри Хатри. Автор данной методики предлагает разделять все показатели результативности деятельности в социальной сфере на четыре группы (по степени удаленности от непосредственных продуктов деятельности организации до конечных результатов). Кроме этого, имеет значение также значимость этих результатов для реализации непосредственных потребностей благоприобретателей. Применение данной методики к оценке деятельности органов государственной власти предполагает формулирование следующих групп показателей [13]:

— 1-я группа — показатели, отражающие уровень решения конкретных проблем населения в рамках полномочий органов власти и местного самоуправления; к данной группе показателей могут относиться результаты деятельности органов власти в сфере производства общественных благ и государственных административных услуг (качество и количество дорог, доступность транспорта, образования, медицинской помощи и т. д.);

— 2-я группа — показатели, отражающие уровень качества инструментов государственного управления, придающие устойчивость результатам первой группы (уровень бюджетной обеспеченности,

качество нормативной базы, кадровая обеспеченность системы государственного и муниципального управления, уровень развития информационных технологий в системе государственного управления, уровень коррупционности); в целом данная группа показателей отражает качество внутренних процессов органа власти как локальной организации;

– 3-я группа – показатели, отражающие уровень социально-экономического развития территории и уровень человеческого капитала; данная группа показателей отличается тем, что отражает результаты, в достижении которых участвуют не только органы власти, а все активные субъекты деятельности: хозяйствующие субъекты, отдельные граждане, местное сообщество;

– 4-я группа – показатели, отражающие результаты деятельности органов власти, связанные с достижением миссии государства – качества жизни населения.

Из всех вышеперечисленных групп показателей складывается интегральный показатель результативности органов государственной власти. При этом каждой группе присваивается свой весовой коэффициент, который зависит от степени участия органов государственного управления в его достижении.

Научные исследования по проблематике разработки системы оценки результативности публичного управления, проводимые в России и за рубежом, имеют ряд отличий. В России активно изучается результативность государственного и муниципального управления в контексте достижения большей прозрачности и открытости органов управления [9]. При этом оценка эффективности преимущественно связана с показателями качества предоставляемых услуг, уровнем удовлетворенности граждан и эффективностью использования бюджетных средств [3]. Отдельное внимание в контексте эффективности государственного управления уделяется проблемам коррупции, бюрократии и неэффективного управления ресурсами, что является ключевыми вызовами для российских исследователей в области оценки эффективности управления [7, 8]. В развитых странах широко изучается эффективность государственного и муниципального управления с фокусом на управлении рисками, инновации в управлении и развитие человеческого капитала [7, 14]. Оценка результативности органов власти в зарубежных исследованиях часто проводится через социально-экономические показатели, уровень доверия граждан к власти и степень развития общества. Зарубежные исследования также акцентируют внимание на прозрач-

ности, открытости и участия граждан в процессе принятия решений как ключевых аспектах эффективного управления.

Обобщая данные национальных и международных исследований, можно утверждать, что показатели эффективности государственного и муниципального управления разрабатываются преимущественно в сфере предоставления государственных услуг, оптимизации расходов из бюджета и укрепления доверия граждан к органам власти.

Отдельной проблемой на понятийном уровне является соотношение понятий «эффективность» и «качество» государственного управления. В философии науки качество рассматривается как категориальное понятие. Главным параметром качества является определение его через категорию относительности. В этом смысле качество — это оценка объективных атрибутивных характеристик предмета, явления или процесса относительно субъективной удовлетворенности. Качество государственного управления в этом смысле выступает как соотношение достигнутого результата и удовлетворенности субъективной потребности. При этом субъективная потребность в оценке получаемого результата может быть сформулирована:

- в концептуальных документах государства, определяющего его политику и стратегию;
- в официальных документах, например в стандартах;
- в индивидуальных и коллективных потребностях граждан.

Таким образом, «качество» государственного управления концептуально глубже и многограннее понятия «эффективность». Помимо объективных характеристик здесь включается аспект субъективной оценки. В этом заключается сложность оценки качества государственного управления в силу несовпадения интересов и потребностей субъектов оценивания. Например, построенная дорога (результат публичного управления) может соответствовать всем стандартам, но не соответствовать потребностям граждан.

Обозначенные общенаучные установки при определении понятия «качество» в контексте применения этого понятия к оценке государственного управления находят свое отражение, в частности, в работе [5]. Под качеством государственного управления авторы понимают соотношение достигнутых результатов к заявленным целям национальной политики, потребностям граждан в общественных благах.

В зарубежных исследованиях понятие «качество» в оценке публичного управления представлено в контексте общего понима-

ния качества, раскрытого в рамках концепций и моделей менеджмента качества [15]. Главным критерием качества государственного управления в этом случае является соответствие процессов и результатов государственного управления, с одной стороны, принятым и утвержденным стандартам, с другой стороны – потребностям общества и отдельных граждан, например, соответствие процесса предоставления государственной административной услуги стандарту и регламенту, соответствие технических характеристик построенной дороги государственному техническому стандарту и требованиям граждан.

Взаимосвязь категорий экономичности, результативности и качества, применяемых в практике оценки публичного управления в России и за рубежом, представлена в таблице 1.

Таблица 1

**Сравнение российских и зарубежных подходов
к оценке деятельности государственных органов власти**

<i>Компоненты оценки</i>	<i>Показатели</i>	
	<i>В российских исследованиях</i>	<i>В зарубежных исследованиях</i>
Качество власти	– соответствие целям государственной политики	– прозрачность власти; – открытость; – эффективность государственных механизмов; – уровень коррупции
Результативность	– достижение социально-экономических показателей; – развитие инфраструктуры и улучшение качества жизни граждан	– достижение социально-экономических показателей; – уровень доверия граждан к власти; – уровень развития гражданского общества
Экономичность	– эффективное использование бюджетных средств; – оптимальность расходов на реализацию государственных программ	– экономичное использование бюджетных средств; – инвестиции в ключевые области развития; – уровень финансовых злоупотреблений

Немаловажным дискуссионным вопросом методологии оценки эффективности публичного управления является методика оценивания.

Методы оценки включают:

- показатели, выстроенные в единую систему;
- способы формирования интегральной оценки эффективности;
- методы сравнения интегральных оценок и ранжирования субъектов публичного управления по уровню эффективности;
- методы сбора и анализа информации о достигнутых значениях показателей;
- группы субъектов оценивания.

По сути, методика оценивания включает три группы элементов, отвечающих на вопросы: «что оценивать», «кто оценивает» и «как оценивать».

В зарубежной практике используется универсальная методика GRICS (Индикатор исследований в области управления), разработанная Всемирным банком. Применяется она с 1996 года. За это время участниками оценки в различные периоды становились от 200 до 215 стран. Индикатор GRICS ранжирует правительства государств по степени эффективности их деятельности на основе шести групп показателей [14]:

- 1) «голос и подотчетность»;
- 2) «политическая стабильность и отсутствие насилия / терроризма»;
- 3) «эффективность правительства»;
- 4) «качество законодательства»;
- 5) «верховенство права»;
- 6) «контроль коррупции».

При этом основными механизмами оценивания являются мнение экспертов и социологические опросы. Указанная методика по содержанию показателей оценивания в большей степени относится к оценке качества государственного управления, где оценка эффективности выступает как один из элементов. Вопросов к ее объективности (адекватности) много, так как акцент делается не на показатели уровня социально-экономического развития, количества и качества общественных благ, а на субъективные представления граждан и сообществ к наличию параметров, отражающих демократические принципы построения государства.

Российская практика оценки эффективности органов власти берет свое начало с 2007 года. В настоящее время утверждены и

реализуются следующие официальные государственные системы оценивания (в зависимости от того, что является объектом оценивания):

1) оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления [10];

2) оценка эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [11];

3) оценка эффективности реализации государственных и муниципальных программ [9].

При оценке определенного уровня публичного управления и результатов, полученных в ходе реализации государственных и муниципальных программ, применяются различные методологические подходы.

Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления базируется на основе оценивания результативности и достижения показателей социально-экономического развития, количества и качества общественных благ, результативности процессов кадрового и финансового обеспечения муниципальной деятельности. Система показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления ближе всего соответствует методике Г. Хатри [13]. Она включает все предложенные автором группы показатели, учитывает весовой коэффициент каждого показателя результата в построении конечной интегральной оценки. Но в классическом традиционном понимании эффективности здесь отсутствует оценка соотношения результатов и ресурсов. Кроме того, весовые коэффициенты показателей определены недостаточно детально. Фактически весовые коэффициенты разделены только на две группы:

— 1-я группа – входят показатели с коэффициентом 0,8;

— 2-я группа – входят показатели с коэффициентом 0,2.

К первой группе относятся все показатели, отражающие уровень социально-экономического развития территории, объем и качество общественных благ, показатели бюджетного процесса.

Ко второй группе относятся показатели независимой оценки населением качества деятельности органов власти и качества муниципальных услуг. Кроме того, в качестве недостатка данной системы необходимо отметить несоответствие некоторых показателей полномочиям и ресурсам органов местного самоуправления,

необходимых для их достижения. Например, «объем инвестиций в основной капитал», «средняя заработная плата работников организации (кроме бюджетных)».

Оценка эффективности деятельности органов государственной власти региона (высших должностных лиц) включает и оценку результативности в виде показателей уровня социально-экономического развития региона, и показатели качества публичного управления в разрезе достижения приоритетных целей национального развития. Это является логичным, так как государственные органы, в отличие от органов местного самоуправления, в большей степени ориентированы на формирование и реализацию политических целей.

При оценке государственных и муниципальных программ применяется классическая модель эффективности как соотношение достигнутых тактических результатов реализации программы и бюджетных финансовых ресурсов, затраченных на мероприятия по их достижению.

Таким образом, российская система оценки деятельности органов публичного управления в отличие от зарубежных западных моделей в большей степени ориентируется на показатели результативности. К оценке качества публичного управления, которая носит много субъективных оценочных аспектов, более сдержанное отношение.

С учетом вышеизложенных теоретических и практических аспектов оценки эффективности публичного управления в России и за рубежом можно сделать вывод о том, что для построения более успешной и эффективной системы публичного управления необходимо:

1) сбалансированное сочетание механизмов оценки результативности и ресурсной экономической составляющей деятельности публичных органов власти;

2) применение весовых коэффициентов показателей в общей интегральной оценке (для получения более объективного понимания роли конкретных органов власти и государственных служащих в достижении тех или иных показателей); например, более высокие коэффициенты должны присваиваться показателям, которые напрямую относятся к результатам деятельности органов власти, а показателям, косвенно связанным с усилиями органов власти в их достижении, – более низкие коэффициенты;

3) включение в число субъектов оценивания различных групп заинтересованных сторон (для расширения практики оценки качественных показателей публичного управления).

Заключение

В заключение отметим, что разработка системы оценки эффективности управленческой деятельности требует инновационных подходов, полученных на основе научных исследований и новаций. Методологические подходы к оценке эффективности государственного управления становятся основой для формирования стратегий развития и оптимизации работы органов власти, что, в свою очередь, позволяет повышать как уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых государственных услуг, так и уровень укрепления доверия со стороны населения к власти.

Литература

1. Теория и методология государственного управления: курс лекций / Н. Б. Антонова, Л. М. Захарова, Л. С. Вечер. 3-е изд., доп. Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. 231 с.
2. Алескеров Ф. Т., Головщинский К. И., Клименко А. В. Оценки качества государственного управления. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 36 с.
3. Бинкин Б. А. Эффективность управления: наука и практика. М., 2015. 144 с.
4. Ильин Р. А. Роль системы ключевых показателей в развитии эффективной модели государственного управления // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Т. 7. № 5А. С. 212-226.
5. Качество и успешность государственных политик и управления: монография / [В. И. Якунин и др.] М.: Научный эксперт, 2012. 486 с. (Серия «Политическая аксиология»: социология, социальные институты).
6. Лексин В. Н. Результативность и эффективность действий региональной и муниципальной власти: назначение и возможности корректной оценки // Регион: экономика и социология. 2012. № 1 (73). С. 3-39.
7. Божья-Воля А. А. Оценка результативности государственных служащих руководящего состава: международный опыт и российские перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 2. С. 81-103.
8. Полиенко М. А. Институциональные аспекты повышения эффективности государственного управления: автореф. дис. на соискание степени канд. экон. наук / М. А. Полиенко. М., 2005. 23 с.
9. Постановление Правительства РФ от 17.07.2019 г. № 903 (ред. от 02.11.2021) «Об утверждении Правил формирования сводного годового доклада о ходе реализации и оценке эффективности государственных программ Российской Федерации, внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) // СПС КонсультантПлюс.

10. Указ Президента РФ «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципальных, городских округов и муниципальных районов» от 28.04.2008 г. № 607 (в редакции указа Президента Российской Федерации от 11.06.2021 г. № 362) // СПС КонсультантПлюс.

11. Указ Президента РФ от 4 февраля 2021 г. № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

12. Филипенко В. И. Эффективность местного самоуправления // Управленческий портал Югры. URL: <http://adminugra.ru/upload/medialibrary/fa8/fa8981c24d63a49618ec3e244fff37d8.pdf>.

13. Хатри Г. П. Мониторинг результативности в общественном секторе / Пер. с англ. М.: Фонд «Институт экономики города», 2005. 276 с.

14. Kaufmann D., Kraay A., Mastruzzi M. The Worldwide Governance Indicators: Methodology and Analytical Issues // World Bank Policy Research Working Paper. 2010. № 5430. Pp. 1-29.

15. Продиблех Н. Е., Болокова М. А. Инновации в государственном и муниципальном управлении как необходимое условие социально-экономического развития // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2023. Т. 15. № 1. С. 141-148.

Статья поступила в редакцию 29.11.24 г.

*Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 323.28+316.4

© О. Г. САВЧЕНКО¹, Е. К. ФИЛИПОВА², 2024

^{1,2} Самарский государственный экономический
университет (СГЭУ), Россия

¹ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,2}: savoed15@rambler.ru

ТЕРРОРИЗМ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА И ФАКТОР ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ: ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СТРАТЕГИЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ

В статье освещается проблема терроризма, ее социальный аспект, а также причины ее возникновения на территории Российской Федерации через призму исторических событий. Выявляются социально-психологические и политические цели, преследуемые террористами. Отдельное внимание уделено рассмотрению эффективности мер, принимаемых государством для устранения всевозможных террористических атак, и их своевременности.

Ключевые слова: проблема терроризма, причины возникновения терроризма, террористический акт, общественный резонанс, меры борьбы с терроризмом, Российская Федерация.

Введение

По мнению российских ученых, изучающих терроризм с точки зрения социологического подхода, «на современном этапе развития российского общества и государства существует такая социальная проблема, как терроризм» [1].

За долгое существование этой проблемы на международном уровне было высказано множество мнений о ее истоках и причинах возникновения. Например, В. П. Милецкий и Р. С. Чурсина в своей статье «Политико-социологический анализ современных проблем противодействия международному терроризму» особое внимание уделяют уточнению специфики международного терроризма, определению предпосылок для его распространения [8], а С. А. Николаев, ссылаясь на исследования профессора Я. Д. Вишнякова, приводит шесть групп причин возникновения терроризма [2]:

1) экономические (возникновение терроризма вследствие неравномерного распределения благ среди населения);

2) политические (всевозможные споры и прения, связанные с борьбой за власть различных партий, объединений влияют на общее настроение в государстве, что приводит к активизации его радикальных субъектов);

3) национальные (вековые конфликты между разнообразными этническими общностями, зарождение вследствие этого фашистских убеждений, становятся причиной появления идеи об уничтожении «неверных»);

4) социальные (халатное отношение государства к социальному обеспечению народонаселения, беспечное отношение органов власти к защите граждан приводят к возникновению ничем не стесненной возможности проведения террористического акта);

5) идеологические (слабое идеологическое просвещение населения, отчуждение национальных исторических и культурных ценностей, культ насилия в современном обществе вкупе позволяют допустить у человека саму мысль о проведении террористической атаки);

6) правовые (недостаточный уровень правового сознания граждан является причиной отсутствия понимания последствий преступления, того уровня ответственности, что оно за собой влечет).

Комплекс данных предпосылок, применимых к Российской Федерации, влечет за собой появление и столь быстрое распространение терроризма в короткие сроки.

Цель настоящего исследования — изучить через призму исторических событий причины возникновения проблемы терроризма на территории Российской Федерации и дать оценку мерам, принятым на государственном уровне, для ее устранения.

Объект исследования — терроризм как социальная проблема, предмет исследования — предпосылки для ее возникновения и меры устранения.

Результаты исследования

Терроризм возникает на границах культур и эпох исторического развития. Начало возникновению проблемы терроризма на территории Российской Федерации, ставшей после распада СССР отдельным государством, послужил захват заложников на борту самолета Ту-154 в 1991 году, целью которого являлся резонанс, а не устрашение, поэтому из 187 заложников никто не пострадал. Но уже в 1995 году Шамиль Басаев («террорист № 1 в России», как назовет

его позже пресса) совершает первый крупный террористический акт: группой из 195 человек он захватывает в заложники более 1200 жителей Буденновска и сгоняет их в районную больницу. Руководство Российской Федерации впервые сталкивается с таким полномасштабным терактом; находясь в замешательстве, оно соглашается на условия Басаева и террористам удается скрыться. По стране проносится вереница из взрывов жилых домов в Москве, Волгодонске, Буйнакске. В 2002 году было захвачено здание театра на Дубровке в самом центре Москвы, в котором заложниками оказываются более 900 человек. Это второй крупный теракт в истории страны. На соглашение с террористами правительство идти уже не готово; была развернута спасательная операция, которая частично засекречена и по сей день. Жертвами данного теракта стали 130 человек, в том числе и дети. Последним из крупных террористических актов, предпосылкой к которому послужил ввод войск президентом Российской Федерации Б. Н. Ельциным в Чеченскую республику, — захват школы № 1 в городе Беслане. Заложниками тогда стали 1100 человек, 333 человека погибли в процессе штурма [3].

Решение о вводе войск в декабре 1994 года явилось следствием продолжительного конфликта между республикой и федеральным центром России. После распада СССР и обретения Эстонией, Литвой, Латвией, Беларусью, Украиной и другими республиками независимости Джохар Дудаев (национальный лидер и выбранный чеченским народом президент самопровозглашенной республики Ичкерия) считал, что Чеченская республика также должна выйти из состава Российской Федерации.

Ввод войск был во многом необходимой мерой, но у этого решения существуют как сторонники, так и ярые противники. Пожалуй, самым плачевным его последствием стал рост числа террористических атак в Российской Федерации. В ходе первой Чеченской войны удалось добиться соглашения между сторонами и провести в республике демократические выборы, в которых победу одержал Аслан Масхадов. Однако данные меры не предотвратили ни разгул преступности, ни работорговлю, ни оборот наркотиков. В 1999 году, после вторжения чеченцев в Дагестан, началась вторая Чеченская война, в результате которой вся республика была взята под контроль федеральных сил. Но уже окрепшие благодаря иностранному финансированию различных радикально-исламистских организаций и собственному криминальному бизнесу чеченские террористические банды стали готовить отпор: группировка сепаратистов, воз-

главляемая Шамилем Басаевым, развернула целую кампанию террористических актов на территории России. Рассмотрев подробнее обстоятельства данных террористических атак, можно прийти к неутешительному выводу о том, что тактика государства в борьбе с терроризмом складывалась опытным путем. Методом проб и ошибок руководство страны за почти 10 лет пришло к выводу о том, что во избежание огромного количества человеческих жертв к проблеме терроризма нужен особый, выверенный, продуманный до мелочей подход. Почти все террористические атаки, и вышеизложенные, и авторами не упомянутые, происходили по причине преступной халатности уполномоченных органов власти, коррупции на российских дорогах, вопиющего игнорирования возможных последствий. Отсутствие или невыполнение мер по предотвращению терроризма можно считать основной проблемой их происхождения.

Борьба против терроризма, как показывает опыт, приобретенный Российской Федерацией с начала его возникновения на своей территории, может быть эффективной. По мнению Н. Ю. Григорьева и Э. Б. Родюкова, она должна обязательно включать[1]:

- правильно поставленную деятельность по упреждению и срыву террористических актов;
- минимизацию в ходе переговоров уступок для террористов, а также возможных жертв при антитеррористической операции;
- неотвратимость наказания за террористическую деятельность.

До распада СССР террористические атаки были большой редкостью, а потому и положений в УК РСФСР, полностью охватывающих эту проблему, не существовало. Уголовные кодексы от 1922 и 1926 годов рассматривали террористический акт как исключительно политическое мероприятие, статьи в них подразумевали единственной целью терроризма контрреволюционную деятельность. Дальнейшее развитие УК РСФСР и исторические перипетии, изменение вектора развития и руководства Советского государства привели к переосмыслению самой проблемы террористических атак — в Уголовном кодексе 1960 г. целью террористического акта становится «ослабление и подрыв советской власти», что позволяет охватить гораздо больший круг мотивов данного преступления. В 1989 г., вследствие нарастания беспорядков в стране, связанных с изменением политического курса и, к сожалению, полным его провалом, уголовным преступлением по ст. 70 УК РСФСР становится и публичный призыв к совершению диверсий или террористических атак [7].

Таким образом, можно проследить следующую тенденцию: в различные исторические периоды отдельно взятого государства (в данном случае — СССР) с изменением его вектора развития само понятие «террористический акт» трактуется по-разному и имеет под собой разные мотивы, однако без столкновения в полной мере с подобной проблемой никаких специальных, конкретизированных мер по ее предотвращению возникнуть не может.

С распадом СССР и незадолго до этого события ситуация кардинально меняется: происходит небывалый взлет числа террористических атак, причинами этому послужили:

- модернизация общественной жизни;
- применение резких, не всегда правильных, жестких решений руководства страны, связанных с желанием в кратчайшие сроки устранить наследие распавшейся страны;
- полное игнорирование национальных обычаев и традиций различных этнических меньшинств [3].

После окончания первой Чеченской кампании, в отсутствие аналогичной правовой базы в бывшем СССР, руководство Российской Федерации совершило фатальную ошибку — попыталось устранить проблему быстрыми методами. Так, серия указов Президента РФ по реорганизации правоохранительных органов, призванная сделать их работу более эффективной, возымела обратное действие, из-за чего координация между различного рода ведомствами ослабилась, со своих постов ушли профессионалы, превратив главный метод противодействия терроризму в хаос. Дальнейшие действия властей также не возымели большего успеха. Так, Указом Президента РФ от 07.03.1996 г. «О мерах по усилению борьбы с терроризмом» был введен новый подход к решению проблемы, а именно — учреждение Межведомственной антитеррористической комиссии, целью деятельности которой стала координация работы органов власти. Однако комиссии как на федеральном, так и на региональном уровне не явили собой никакой реальной силы, поскольку их правовой статус не был достаточно высоким, отсутствовала организация их постоянной работы, никакого фактического противодействия террористическим силам они, соответственно, не оказывали. Только в самом конце 90-х годов началось создание столь необходимой в борьбе с террором правовой базы, были приняты:

- Федеральный закон «О борьбе с терроризмом» (1998 г.);
- Постановление Правительства РФ «О Федеральной целевой программе по усилению борьбы с преступностью на 1999-2000 годы» (1999 г.);

— новая редакция Концепции национальной безопасности (2000 г.).

Правительством РФ были устранены ошибки предыдущих лет: произошло объединение всех органов власти и органов местного самоуправления — начала действовать Федеральная антитеррористическая комиссия, что значительно упростило их взаимодействие и поспособствовало развитию более внушительных мер в решении данной проблемы [5].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что задачу по предотвращению терроризма на территории Российской Федерации стоило начать решать более основательно. Поспешные действия руководства привели к ослаблению внутренних государственных структур, что послужило одной из причин проведения такого огромного количества террористических атак. Время после первой Чеченской кампании было временем разработки фундаментальных законов, укрепления силовых структур для противодействия всевозможным угрозам, однако вследствие неверно принятых решений Россия совсем не была готова к тому, что ожидало ее с началом второй Чеченской кампании.

На начало XXI века пришелся переломный момент в законодательной сфере: в 2001 г. был издан Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» [4]. И Чеченская республика, входившая под юрисдикцию Российской Федерации, была обязана следовать этому закону. Однако все вышло совсем иначе: отсутствие каких-либо глобальных мер в устранении терроризма во время первой Чеченской кампании и слишком запоздалое начало создания этих самых мер новым руководством стали причиной двух страшнейших терактов в истории Российской Федерации — «Норд-Оста» и «Беслана». Дальнейшие действия властей были скорее «реагирующими»:

— внесены поправки в закон «О борьбе с терроризмом» (2002 г.), по которым места захоронения устранившихся боевиков не сообщались, а их тела не выдавались близким родственникам во избежание почитания террористов как героев;

— принят Федеральный закон «Об общественных пунктах правопорядка» (2003 г.), предусматривающий создание советов неравнодушных граждан, сообщающих местонахождение террористов полиции за вознаграждение (реакция на теракт на рок-фестивале «Крылья», в котором погибли 16 человек) [5];

– принят Федеральный закон «О противодействии терроризму» (2006 г.), по которому основной силовой структурой в сфере борьбы с терроризмом становилась Федеральная служба безопасности, а также устранялась проблема предыдущего десятилетия путем создания нового органа межведомственной координации – Национального антитеррористического комитета, предусматривалось введение «чрезвычайного положения» и режима «контртеррористической операции» (реакция на «Бесланский» теракт) [4].

Масштабные террористические атаки не могли не повлиять на тактику властей в данной сфере. Безусловно, после пережитого страной страшного и горького опыта ответные меры не могли заставить себя долго ждать. Так называемое «реагирование» на проблему, то есть создание законопроектов, основанных на опыте захвата заложников и взрывов в местах скопления большого количества людей, сменяется на упущенные ранее предупреждение и защиту. Само террористическое преступление становится инклюзивным, начинает выделяться из общей канвы, поскольку к нему применяют исключительные меры как наказания, так и рассмотрения дела. Такой вывод можно сделать, опираясь на принятие Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам противодействия терроризму» (2008 г.), по которому были законодательно закреплены следующие нововведения:

– преступления по ст. 205 («террористический акт»), ст. 206 («захват заложника») и ст. 208 («организация незаконного вооруженного формирования») УК РФ рассматриваются в суде в особом порядке – коллегией из трех судей Федерального суда общей юрисдикции [4];

– увеличен максимальный срок наказания подобных преступлений – до 15-20 лет лишения свободы, и вводилось новое понятие – «пособничество терроризму», максимальный срок наказания по которому совпадает с максимальным сроком наказания за терроризм (что фактически приравнивало всякое, даже косвенное участие в проведении террористического акта к непосредственному его исполнению) [5].

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что своевременное принятие мер по устранению проблемы террористических атак явилось острой необходимостью для Российской Федерации. Множество ошибок, совершенных руководством страны в прошлом, привели к плачевным последствиям. Ключевой обязанностью власти в данный период стало исключение возможности повторения

ужасных терактов, а потому можно проследить резкое увеличение числа издаваемых нормативных актов, посвященных этой теме. Изменение тактики в борьбе с противником можно по праву считать ключевой причиной в стремительном уменьшении числа террористических нападений в современной России.

В дальнейшем, а именно с 2012 по 2014 гг., меры по предотвращению террористических атак становились все более и более строгими. Причинами тому могло послужить окончательное осознание масштаба проблемы, а также уже сложившиеся условия в лице правовой базы в сфере террористических преступлений, благодаря которым приятию законов ничто не препятствовало. Из проведенных за два года реформ можно выделить следующие основные положения:

- стали узаконенными дополнительные меры по обеспечению безопасности во время террористической угрозы;

- родственников террористов обязали выплачивать компенсацию за причинение вреда, в том числе и морального, жертвам теракта, в случае если удастся доказать, что деньги или иные материальные ценности были получены ими в ходе террористической деятельности;

- обучение террористической деятельности и создание террористического сообщества стали уголовно наказуемыми;

- понятие «террористический акт» было расширено;

- был усилен контроль за незаконным оборотом взрывчатых устройств, их изготовление стало уголовным преступлением;

- были введены меры предотвращения финансирования терроризма путем идентификации платежей, превышающих допустимую сумму в 15 тысяч рублей.

Данные меры только укоренили уже созданный комплекс правовых мер по устранению терроризма. Издание фундаментально важных законов в этот период дало понять террористическим группировкам по всему миру, что Российская Федерация радикально настроена в их отношении и не допустит возможности повторения подобных преступлений на собственной территории.

В последние годы, в связи с быстрым развитием цифровых технологий, небывалый масштаб приобрело социально-психологическое воздействие международного терроризма на пользователей сети Интернет [8]. Общественный резонанс, демонстрирующий обществу бессилие власти, — обязательное условие для осуществления террористического акта.

Не меньшее значение (относительно социально-психологического воздействия на общество) имеют для террористов и политические цели. Например, террористический акт может быть осуществлен для оказания влияния и на ход международных событий [8]. Считаем, что именно эта цель с началом проведения специальной военной операции на Украине привела к увеличению количества террористических атак на территории Российской Федерации. Произошедший в «Крокус Сити Холл» 22 марта 2024 года крупный террористический акт, унесший жизни более 140 человек, стал тому доказательством. Следовательно, можно говорить о том, что в современной России проблема терроризма, к сожалению, никуда не исчезла. Чтобы предотвратить последствия, к которым может привести бездействие, руководство страны вновь занимает позицию «реагирования», готовя ответные меры для предотвращения новых террористических угроз. Одной из таких мер, по мнению Д. А. Кошелева, может стать «присвоение иностранным диаспорам, существующим на территории Российской Федерации, статуса лиц, осуществляющих функции иностранного агента» [6] в соответствии с Федеральным законом «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» (2022 г.).

Заключение

Таким образом, результаты исследования предпосылок возникновения и мер по устранению проблемы терроризма на территории Российской Федерации позволили заключить следующее.

С начала повсеместного применения террористических нападений на территории Российской Федерации и до нынешнего времени была проделана глобальная работа по части усиления мер по предотвращению проявления террора. Множество необходимых стране и ее гражданам законов, принятых в этот период, привели к тому, что терроризм из «кошмарной обыденности», коей он являлся на рубеже веков, стал редким проявлением глобальной проблемы. Однако власти должны уделить внимание не только причинам, по которым возможен теракт, но и тем предпосылкам, что делают саму мысль о проведении подобного покушения на государственную целостность возможным. Устранение этих предпосылок возымеет гораздо больший эффект, чем ужесточение наказаний за преступление или усиление мер по охране мест скопления людей.

Терроризм никогда не будет считаться решенной проблемой, пока существует общество — существует и террор в самых различных его проявлениях, и потому он постоянно должен находиться

под пристальным вниманием всевозможных государственных структур. Россия на собственном примере показала, какими ужасными могут быть теракты и их последствия. Основываясь на приобретенном опыте, руководство страны не должно допускать возобновления этой проблемы в будущем, используя все возможные ресурсы.

Литература

1. Григорьев Н. Ю., Родюков Э. Б. Социология терроризма: учебник. Эл. изд., 2024. Электрон. текстовые дан. (1файл pdf: 119 с.). URL: http://scipro.ru/conf/sociology_terrorism2_24.pdf.

2. Николаев С. А. Причины возникновения терроризма в России // Современные научные исследования и инновации: электронный журнал. 2017. № 6. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2017/06/83257>.

3. История терактов в современной России. URL: <https://diletant.media/articles/45371312/?ysclid=m48b6129vy147193510>.

4. Основные законы по противодействию терроризму. Досье. URL: <https://tass.ru/info/>.

5. Какие изменения вносились в законодательство после громких терактов. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/>.

6. Кошелев Д. А. Национальные диаспоры в России: от вседозволенности к статусу иностранного агента // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 2. С. 25-33.

7. Макаров Г. С. История развития советского уголовного законодательства об ответственности за терроризм // Молодой ученый. 2015. № 11 (91). С. 1078-1080. URL: <https://moluch.ru/archive/91/19554/>.

8. Милецкий В. П., Чурсина Р. С. Политико-социологический анализ современных проблем противодействия международному терроризму // Дискурс. 2017. № 3. С. 100-110.

Статья поступила в редакцию 03.12.24 г.

*Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
д-р полит. наук, доцентом В. А. Зиминим*

УДК 316.4:369.032

© А. А. Карлина¹, П. Ю. Гладышева², 2024

^{1,2} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail¹: karlina_anna@mail.ru

E-mail²: ivanova.p99@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В статье поднимается проблема недостаточной эффективности оценки качества современного образования в эпоху инноваций. На основе требований, предъявляемых к системе оценки качества деятельности государственных учреждений в сфере образования, выявляются целевые установки для создания региональных систем мониторинга и оценки образования. Инновационные методы оценки качества образования на региональном уровне рассмотрены на эмпирическом материале деятельности Регионального центра мониторинга в образовании, который осуществляет мониторинг образовательных учреждений Самарской области. Результатом исследования стала разработка методологического подхода для формирования регионального компонента оценки качества образовательных учреждений с учетом специфических проблем региона.

Ключевые слова: образование, образовательная организация, государственная система оценки качества образования, социальные инновационные процессы в управлении.

Введение

Проблема эффективности оценки деятельности образовательных учреждений является предметом научных исследований с самого начала ее зарождения и до настоящего времени; их актуальность подтверждается на практике: непрерывным реформированием данной системы с целью поиска наиболее оптимальных моделей и показателей. Особо востребованными, как с научной, так и с практической точек зрения, являются проблемы влияния системы оценивания на качество образования [1, 10], реализация в системе оценивания учреждений общей государственной образовательной политики [2, 5],

отдельные модели и инструменты оценивания, в том числе модели общественной оценки [6, 9].

Современная система образования ставит перед собой цель — создание единого образовательного пространства, которое сможет функционировать как в крупных городах, так и в отдаленных населенных пунктах. Сложность реализации данной цели заключается в различных возможностях регионов и муниципальных образований по привлечению материальных, кадровых и информационных ресурсов для обеспечения конкурентоспособности образовательных организаций.

Одним из механизмов решения проблемы выравнивания уровня образовательных учреждений является оптимальная адресная система государственной поддержки. В то же время для того чтобы государственные субсидии и гранты образовательным организациям в проблемных регионах достигали цели их эффективного использования, необходима модернизация системы мониторинга и оценки деятельности образовательных учреждений [3].

В данной связи, цель настоящего исследования заключается в разработке подходов к совершенствованию государственной системы оценки деятельности образовательных учреждений с учетом региональных особенностей образовательной системы.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

— проанализировать текущую ситуацию в сфере государственной оценки качества современного образования на региональном уровне;

— раскрыть основную проблему низкой активности регионов в создании собственных моделей мониторинга и оценки деятельности образовательных учреждений;

— разработать методологический подход для формирования регионального компонента модели системы оценки качества общего образования (в качестве главной составляющей региональной системы оценки качества деятельности образовательных организаций предлагается разработка одного из предметов оценивания).

Объект исследования — система государственной оценки деятельности образовательных учреждений, предмет исследования — подходы к ее совершенствованию с учетом региональных особенностей.

Исследование оценки качества образования проведено на эмпирическом материале деятельности Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования

Самарской области «Региональный центр мониторинга в образовании» [10].

Результаты исследования

Качество образования, являющееся одной из социальных категорий, предполагает зависимость от состояния общества в текущий момент, поскольку должно соответствовать его потребностям.

Качество образования можно представить в виде системы с включенными в нее элементами: исследований, деятельности, анализа результативности и учета участников образовательного процесса. Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) Министерства образования и науки Российской Федерации определяются основные требования к системе оценки качества деятельности образовательных организаций, в которых четко регламентируется достижение предметных, метапредметных и личностных результатов. Требования, заложенные в ФГОС, позволяют регулировать систему образования, а также образовательный процесс.

Для того, чтобы была возможность объективно оценивать проблемы функционирования системы образования региона и отдельных образовательных организаций в контексте специфических особенностей социально-экономического развития территории, одним из направлений Национального проекта «Образование» стало «создание наиболее эффективных механизмов управления образовательной сферой», что, несомненно, включает мониторинг и анализ сферы образования, достижение которых возможно через систему государственной оценки качества деятельности образовательной организации с учетом региональных особенностей.

На настоящий момент комплекс мероприятий, проводимых через национальный проект «Образование», позволяет регионам внедрять собственные системы оценки качества образования. Например, в Самарской области она включает следующие ключевые компоненты.

1. Мониторинг образовательных достижений, предполагающий регулярное проведение тестирований и экзаменов для оценки знаний учащихся с использованием современных технологий для автоматизации процесса оценивания. Регулярный мониторинг позволяет профилактически выявить тенденции в динамике качества образовательного процесса.

2. Оценка деятельности образовательных учреждений на основе показателей, отражающих требования к качеству образовательного процесса и условиям обучения.

3. Анализ обратной связи от участников образовательного процесса — учащихся, родителей и преподавателей — о качестве образования и условиях образовательной деятельности и использование результатов анализа для улучшения учебных программ и методик.

В целом, если оценивать разработанные в Самарской области подходы к оценке деятельности образовательных учреждений, необходимо отметить высокий уровень автоматизации. Активно внедряются инновационные методы оценки качества образования с помощью цифровых платформ: онлайн-платформ для проведения тестирований и сбора обратной связи, автоматизация процесса анализа данных и отчетности.

Ключевым элементом автоматизации процесса анализа данных и отчетности является использование многоуровневых оценочных инструментов, одним из которых является многоуровневая система оценки качества образования (МСОКО). Функционал данной системы представлен на рисунке 1.

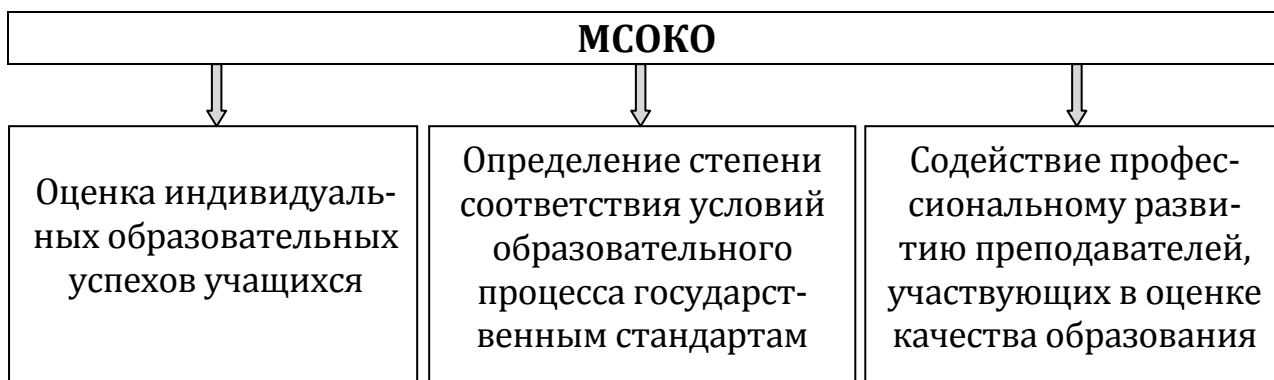


Рис. 1. Функционал многоуровневой системы оценки качества образования

Также применяются международные стандарты оценки, такие как PISA (Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся). Ведется регулярный сравнительный анализ образовательных результатов Самарской области и других регионов и стран.

Информатизация позволяет реализовать в автономном режиме функционирование внутренней и внешней системы оценки качества образования. В то же время исследование оценки качества образования на основе данных Регионального центра мониторинга в образовании Самарской области, опубликованных в открытом доступе, позволило констатировать отсутствие комплексного подхода к разработке региональной системы оценки качества образования.

Считаем, что основной проблемой низкой активности регионов в данной сфере является отсутствие единых методологических под-

ходов к разработке механизмов оценки качества образования, которые, с одной стороны, должны поддерживать целостность подходов требований к образовательным организациям на федеральном уровне, с другой стороны, учитывать региональную специфику.

Как методологическое основание для разработки механизмов оценки качества общего образования с учетом региональных особенностей авторами данного исследования предлагается использование компонентов системы оценки качества деятельности образовательных организаций (табл. 1).

Таблица 1

**Компоненты системы оценки качества
деятельности образовательных организаций**

<i>Цели системы оценки качества</i>	<i>Предметы и показатели оценки</i>	<i>Инструменты оценки</i>
<i>Федеральный компонент</i>		
1. Сохранение и поддержание в образовательных учреждениях условий для выполнения требований законодательства РФ в сфере образования и реализации Федеральных государственных образовательных стандартов соответствующего уровня образования	1. Условия реализации основных образовательных программ различного уровня на соответствие требованиям ФГОС и законодательству РФ. 2. Результаты освоения обучающимися основных образовательных программ различного уровня в соответствии с федеральным мониторингом	1. Плановые и внеплановые проверки в рамках контрольной и надзорной деятельности Рособнадзора и уполномоченных региональных органов власти
<i>Региональный компонент</i>		
1. Обеспечение населения региона объективной и достоверной информацией о результатах деятельности образовательных учреждений и качестве образования.	1. Результаты освоения обучающимися основных образовательных программ с требованиями регионального рынка труда, образовательными организациями, реализующими образовательные программы другого уровня.	1. Создание действующих механизмов реализации системы общественной оценки качества образования на региональном уровне.

Окончание табл. 1

<p>2. Использование результатов оценки качества деятельности образовательных организаций для разработки и принятия управленческих решений, связанных с распределением субсидий и грантов</p>	<p>2. Качество, результативность и эффективность работы педагогов, участвующих в реализации образовательных программ. 3. Эффективность управления образовательной организацией</p>	<p>2. Проведение оценки результативности и эффективности деятельности педагогов (например, на основе методики KPI). 3. Разработка инструментов учета региональных результатов деятельности образовательной организации для принятия решений о выделении региональных субсидий и грантов</p>
--	--	---

Примечание. Составлено авторами на основе [8].

В качестве главной составляющей региональной системы оценки качества деятельности образовательных организаций предлагается разработка одного из предметов оценивания, а именно «Качество, результативность и эффективность работы педагогов, участвующих в реализации образовательных программ» [4]. Выбор данного компонента для апробации разработанной методики обусловлен следующими факторами.

1. Оценка качества деятельности педагогов образовательной организации не предусмотрена действующей системой федерального мониторинга. В частности, в федеральных государственных образовательных стандартах представлена только обобщенная оценка качества персонала с точки зрения соответствия требованиям квалификации как элемент оценки условий образовательной деятельности.

2. Персонифицированная оценка результативности и эффективности деятельности педагогических работников является более значимым показателем именно для региональной системы мониторинга, так как выявленные в результате данного мониторинга проблемы напрямую могут решаться именно на региональном уровне, в частности, реализация механизмов, повышающих квалификацию сотрудников образовательных организаций.

3. Именно педагогический состав образовательной организации напрямую создает то качество обучения, которое обеспечивает конкурентоспособность обучающихся и образовательных органи-

заций региона, что непосредственным образом связано с решением поставленной в данном исследовании проблемой.

4. Применение в качестве инструмента оценки деятельности образовательной организации системы общественной оценки наиболее эффективно именно для оценивания качества преподавания, так как результат труда педагога непосредственно может быть оценен заинтересованными сторонами. В то же время использование системы общественной оценки в федеральном компоненте требований для оценивания образовательной организации затруднен из-за сложной многофакторной системы причинно-следственных связей отдельных компонентов оценивания.

5. Высокая актуальность проблемы качества преподавания в современной системе уравнивания образованием как на уровне отдельной образовательной организации, так и на уровне органов государственной власти. В частности, данные аспекты обеспечения качества образования нашли отражение в Национальной доктрине образования РФ на 2000-2025 гг. [7], где отмечена необходимость подготовки педагогов высшей квалификации, которые в своей работе внедряют инновационные технологии, применяют личностно-ориентированный подход в обучении, мотивированы на профессиональную мобильность.

6. Продвижение в реализации государственной кадровой политики принципа человекоцентричности, который направлен на повышение уровня капитализации трудовых ресурсов. Применительно к оценке деятельности образовательной организации в целом и качества деятельности педагогов это означает акцент на личностных качествах и компетенциях сотрудников, таких как вовлеченность, нацеленность на успех, коммуникативные способности и т.д. [3].

Внедрение региональной системы оценки качества общего образования на основе предложенного подхода позволит:

- повысить образовательные результаты;
- улучшить средний балл учащихся по итогам тестирований и экзаменов;
- увеличить число выпускников, поступающих в престижные вузы;
- улучшить условия обучения в части обновления материально-технической базы образовательных учреждений;
- повысить квалификации преподавателей и внедрить новые методики обучения.

Выводы

Таким образом, для совершенствования государственной системы оценки деятельности образовательных учреждений с учетом региональных особенностей целесообразно на региональном уровне разрабатывать и внедрять:

1) собственные системы общественной оценки качества образования, так как общественные требования к деятельности образовательных организаций формируются именно на региональном уровне в виде мнения родителей, работодателей, педагогических работников более высокого уровня образовательной системы;

2) оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников, которая во многом зависит от ресурсной обеспеченности функционирования образовательной системы, определяемой региональными бюджетами;

3) оценки эффективности управления образовательной организацией, так как она напрямую зависит от материально-технического оснащения образовательной организации, которая также осуществляется на региональном уровне.

Литература

1. Амелькин С. А., Егорычев А. А. Влияние оценки качеств деятельности образовательного учреждения на учебный процесс // Вестник Ярославского регионального отделения Российской академии естественных наук. 2014. Т. 8. № 1. С. 4–10.

2. Товченко Р. Б., Самилкина И. В., Чумак В. Г. Формирование критериев оценки профессиональной компетенции муниципальных служащих в контексте государственной кадровой политики // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 1. С. 40–51.

3. Букачева Е. А., Кузнецова Л. Е., Авдашкин А. А. Роль регионального конкурса систем оценки качества образования в совершенствовании внутренней системы оценки качества образования в общеобразовательных организациях Челябинской области // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2017. № 1. С. 37–43.

4. Карлина А. А., Данилина А. В. Кадровые проблемы в системе общего образования // Вестник Международного института рынка. 2023. № 2. С. 104–109.

5. Карлина А. А., Шнякина Д. С. Актуальные вопросы реализации государственной политики в сфере высшего образования в Самарской области // Вестник Международного института рынка. 2023. № 2. С. 98–103.

6. Мишин Б. И., Грохольская О. Г. Анализ системы индикаторов, используемых при оценке деятельности образовательного учреждения // Сервис в России и за рубежом. 2008. № 5 (10). С. 20–25.

7. Национальная доктрина образования в РФ на 2000–2025 гг. URL: <http://zdcollege.ru/docs/vospitanie/patriot/nr-f-doctrina.pdf>.

8. Оценка результативности функционирования институциональных и муниципальных систем оценки качества общего образования: экспертные методические материалы по оценке внутренних и муниципальных систем оценки качества общего образования / А. А. Барабас и др. Челябинск: РЦОКИО, 2017. 104 с.

9. Хашаева А. Б., Лиджи-Горяева С. Э. О независимой оценке деятельности образовательных учреждений // Вестник Института комплексных исследований аридных территорий. 2017. № 1 (34). С. 55–60.

10. Региональный центр мониторинга в образовании – Министерство образования Самарской области. URL: <https://rcmo.ru/?ysclid=m5z9az9tzz776034468>.

*Статья поступила в редакцию 21.10.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316

© Н. Д. ГОЛУБЕВА¹, Е. П. ИЗМАЙЛОВ², И. П. ЕГОРОВА³,
Е. С. КЛИМОВА⁴, 2024

^{1,3} Самарский государственный технический
университет (СамГТУ), Россия

² Самарский государственный медицинский
университет Министерства здравоохранения РФ
(«СамГМУ» Минздрава России), Россия

⁴ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,3}: dinatalia2012@yandex.ru

E-mail ²: info@samsmu.ru

E-mail ⁴: depcy@yandex.ru

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ И ПЕРСПЕКТИВ ВНЕДРЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ТЕХНОЛОГИЙ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ НА МЛАДШИХ КУРСАХ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

В статье рассматривается проблема внедрения в образовательный процесс технологий дистанционного обучения при изучении предмета математики на младших курсах высших образовательных учреждений. Выявляются положительные и отрицательные аспекты внедрения дистанционных технологий на основе данных, полученных с помощью анкетирования студентов младших курсов двух самарских вузов. В результате исследования авторы приходят к выводу о том, что формирование студента как специалиста с высоким уровнем полученных образовательных компетенций возможно только при гибридных технологиях обучения, включающих прямое общение как с преподавателем, так и с сокурсниками.

Ключевые слова: образовательный процесс, дистанционное обучение, проблемы внедрения дистанционного обучения, гибридные технологии обучения, младшие курсы высшей школы.

Введение

На сегодняшний день в российской системе высшего образования доля использования технологий дистанционного обучения непрерывно увеличивается в связи с тем, что дистанционные технологии дают много преимуществ: удобство, экономию времени, просто-

ту, наглядность, эффективность изложения учебного материала [1, 2]. Вместе с тем технологии дистанционного обучения обозначили ряд проблем, которые существенно влияют на образовательный процесс и качество обучения.

Цель настоящего исследования — изучить проблемы и перспективы внедрения в образовательный процесс технологий дистанционного обучения (предмет исследования) на младших курсах в высших учебных заведениях.

Исследование проводилось с помощью анкетного опроса по единой методике разными преподавателями. Респондентами, являющимися объектом данного исследования, стали 50 студентов младших курсов, обучающихся дисциплине «Математика» (по 25 респондентов из Самарского государственного технического университета и Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка»).

Результаты исследования

Системы дистанционного обучения предполагают доступ к программным образовательным продуктам несколькими путями — через сеть Интернет, локальную сеть или систему интерактивного обучения [3, 4]. Образовательный процесс, осуществляемый в таких форматах, так же как и в очном формате, подлежит нормативно-правовому и методическому регулированию. основополагающими документами при этом являются:

1) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (предусматривает использование «информационно-телекоммуникационных сетей, аппаратно-программных и аудиовизуальных средств, печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов и иных материальных объектов, необходимых для организации образовательной деятельности» [5]);

2) приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 (регулирует непосредственно технологии дистанционного обучения).

Кроме этого, при проведении дистанционного обучения возникают вопросы, которые регулируются другими федеральными законами («О государственной тайне», «О персональных данных» и т.д.).

Необходимо сказать и об активном продвижении проектов «Готов к цифре» и «Цифровые профессии», разработанных Минобрнауки России совместно с Минцифры России. Проект «Готов к цифре» позволяет гражданам оценить уровень «цифровой» грамотности с помощью использования агрегатора сервисов по тестированию

знаний, а проект «Цифровые профессии» — на льготной основе получить дополнительное образование в сфере ИТ, выбрав из 24 направлений образовательных программ. Данные проекты осуществляются в рамках реализации национальной программы «Цифровая экономика». Представители органов власти, отвечающие за реализацию программы, руководители российских предприятий, научных организаций и представители высшей школы также могут получить новые цифровые компетенции (проект «CDO») [6].

В этой связи большое значение имеет планирование и создание учебно-методического обеспечения для осуществления дистанционного обучения, включающего оснащённость учебного заведения необходимой техникой и программным обеспечением, а также устойчивой связью через сеть Интернет. Такое же обеспечение соответствующей техникой и связью необходимо и со стороны студента. Компьютерная грамотность, как преподавателя, так и студента, является главной составляющей данного процесса.

Таким образом, с точки зрения технологий дистанционного обучения возникают повышенные требования ко всем участникам образовательного процесса и к его техническому оснащению. Появляется совершенно иная роль преподавателя в высшей школе, которая предполагает не только очное общение, но и необходимость в разработке контента для дистанционной образовательной среды.

Внедрение в образовательный процесс технологий дистанционного обучения позволило не прерывать учебный процесс в экстремальных условиях пандемии COVID-19, когда и студенты и преподаватели находились на карантине. В этот период были отмечены как позитивные, так и негативные стороны такого обучения.

К позитивным сторонам следует отнести мобильность, экономию времени, наглядность, возможность копирования материала на цифровых носителях и тиражирования его в процессе подготовки к семинарам и экзаменам. Из образовательного процесса стали вытесняться конспекты лекций и бумажные носители информации, возросла скорость обмена информацией между преподавателем и студентами.

Однако обозначились и негативные стороны, в основном относящиеся к увеличению расходов как со стороны образовательных организаций, так и со стороны получающих образование (необходимость в покупке персональных компьютеров, ноутбуков, рабочих станций, проекторов, программного оснащения, антивирусных программ и увеличении трафика при использовании сети Интернет).

При создании коллективных кабинетов или залов для дистанционного обучения в условиях пандемии нарушался режим карантина.

Особое значение при внедрении в образовательный процесс технологий дистанционного обучения приобретает устойчивая связь по сети Интернет, поскольку любой сбой прекращает образовательный процесс, повышает тревожные ожидания всех участников и приводит к понижению усвоения учебного материала и в целом изучаемой дисциплины.

При изучении проблем и перспектив внедрения в образовательный процесс технологий дистанционного обучения авторами была разработана анкета, включающая семь вопросов, на которые должны были ответить респонденты (табл. 1).

Таблица 1

Анкета

<i>№</i>	<i>Вопрос</i>
1	Считаете ли Вы дистанционную форму обучения достаточной для усвоения образовательного продукта (предмета)?
2	Считаете ли Вы, что к дистанционному обучению следует добавить гибридные технологии и очное общение с преподавателем?
3	Считаете ли Вы, что при дистанционной форме обучения преподавателя может заменить робот с искусственным интеллектом?
4	Считаете ли Вы, что дистанционное обучение должно на 100% заменить очное обучение?
5	Считаете ли Вы, что воспитательная работа при дистанционном обучении заменяет живое общение с преподавателем?
6	Считаете ли Вы, что формирование специалиста с высшим образованием возможно при полном дистанционном обучении?
7	Считаете ли Вы, что дистанционная форма обучения должна быть главной при получении высшего образования и получении необходимых компетенций по изучаемому предмету?

Вопросы, представленные в анкете, предполагали ответы в масштабе от 1 до 10 баллов, где:

– при постановке от 1 до 3 баллов студенты выражали свое отрицательное отношение к поставленному вопросу, что соответствовало слову «нет»;

– при постановке от 4 до 6 баллов – отношение к поставленному вопросу было безразличное, соответствовало ответу «все равно»;

– при постановке от 7 до 10 баллов отношение студентов к поставленному вопросу соответствовало слову «да» (т.е. полную поддержку сущности задаваемого вопроса).

Опрос студентов младших курсов, обучающихся по дисциплине «Математика» в СамГТУ и Университете «МИР», показал следующие результаты (табл. 2).

Таблица 2

Результаты ответов на вопросы анкеты

№ вопроса	Количество ответов, чел.		
	«Нет»	«Все равно»	«Да»
1	42	8	–
2	5	12	33
3	44	6	–
4	48	2	–
5	46	4	–
6	39	7	4
7	42	8	–

На вопрос № 1 84% студентов ответили, что они не считают дистанционную форму обучения достаточной для получения образовательного продукта по предмету в полном объеме. При этом внедрение в учебный процесс гибридных технологий, включающих технологии дистанционного обучения (вопрос № 2), не отрицают (66%). Большая часть опрошенных (88%) не допускает возможность замены преподавателя роботом с искусственным интеллектом (вопрос № 3); положительного ответа на данный вопрос получено не было (!). Полную замену очного обучения дистанционными технологиями обучения (вопрос № 4) отрицают 96% респондентов. За «живое» общение с преподавателем в процессе обучения высказалось 92% студентов (вопрос № 5). Мнения студентов по вопросу № 6 разделились следующим образом: большинство студентов (78%) считают, что при формировании специалиста с высшим образованием необходимо очное общение и с преподавателем, и со студентами, и только 8% опрошенных допускают такую возможность при полном дистанционном обучении. На вопрос анкеты № 7 «Считаете ли Вы, что дистанционная форма обучения должна быть главной при получении высшего образования и получении необходимых компе-

тенций по изучаемому предмету?» 84% респондентов дали отрицательный ответ (положительно не ответил никто).

Анализ ответов, представленных в таблице 2, показал, что в целом студенты поддержали внедрение дистанционных технологий обучения в образовательный процесс, однако не как основную форму обучения, а только как дополнительную форму в рамках гибридных технологий, которые включают и очное общение с преподавателем, и самостоятельную работу, и семинарские очные занятия.

Согласно результатам ранних исследований, проведенных авторами данной статьи [7, 8, 9], можно говорить о том, что использование технологий дистанционного обучения сделало процесс передачи и оценки знаний более четким и однозначным, образовательный процесс стал более интересным. В то же время произошла трансформация роли преподавателя (снизилось прямое общение преподавателя и студентов в режиме диалога). Общение через сеть Интернет с постановкой вопросов и ответов (в присутствии всей группы обучающихся) привело к тому, что снизились доверительные отношения студентов к ожидаемым ответам. Многие студенты стали тревожиться и стесняться задавать вопросы, что понизило усвоение учебного материала.

Преподаватель даже в таких условиях является главным звеном образовательного процесса, моделирует образовательные модули и обеспечивает целостность и законченность обучения [10].

Согласны и с мнением о том, что качество дистанционного обучения повышается при сочетании его с очной формой обучения [11, 12]. Однако технической стороне дистанционного образовательного процесса должно уделяться особое внимание [13].

Считаем обоснованным и утверждение о том, что будущее — за гибридными моделями обучения [14]. Результаты проведенного анкетирования показали, что не должно быть и речи о замене преподавателя роботом с искусственным интеллектом. Большинство опрошенных поддержало формат гибридного обучения, которое включает сочетание дистанционных форм обучения, самостоятельной работы и практических занятий в очном формате.

Дистанционные методы обучения будут способствовать получению более углубленных фундаментальных знаний лишь при умелом планировании учебного процесса в данном формате и при непрерывном общении с профессорско-преподавательским составом и студентами.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внедрение в образовательный процесс дистанционного обучения является позитивной тенденцией в рамках гибридных методов педагогического процесса в высшей школе. С развитием дистанционных платформ обучения будут расширяться методы и технологии образовательного процесса, что, в свою очередь, должно привести к лучшему усвоению образовательного продукта студентами, но именно живое общение студентов с преподавателем и с другими студентами в очном формате обеспечивает целостное восприятие предмета обучения и прививает навыки самостоятельного мышления.

Литература

1. Кудрина Е. В. Результат обучения как компонент учебной деятельности студентов вузов в условиях дистанционного обучения // Научное обозрение. Педагогические науки. 2017. № 4. С. 98–106.
2. Пробин П. С. К вопросу о цифровизации института кураторства на уровне высшей школы в условиях дистанционного обучения // Педагогический журнал. 2022. Т. 12. № 1А. С. 319–324.
3. Отекина Н. Е. Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии // Инновационная наука. 2017. № 04-2. С. 127–128.
4. Панина Т. С., Вавилова Л. Н. Интерактивное обучение // Образование и наука. 2007. № 6 (48). С. 32–41.
5. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.
6. Кадры для цифровой экономики // Официальный сайт Минцифры России. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/>.
7. Измайлов Е. П., Голубева Н. Д., Климова Е. С. Оценка степени усвоения учебного материала студентами на курсе математики при дистанционном обучении // Известия Самарского научного центра РАН. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2020. Т. 22. № 74. С. 34–40.
8. Измайлов Е. П., Голубева Н. Д., Климова Е. С. Применение адаптированной анкеты HADS для оценки степени усвоения учебного материала при дистанционном обучении // Вестник Самарского муниципального института управления. 2022. № 1. С. 116–123.
9. Измайлов Е. П., Голубева Н. Д., Павлова И. Н., Климова Е. С. Влияние тревожных ожиданий при дистанционном обучении на успеваемость с учетом гендерных различий // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 3. С. 92–99.

10. Кутузова З. Ю., Кутузов А. В. Необходимость внедрения инновационных методов обучения в образовательный процесс в условиях перехода к дистанционным формам обучения // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2021. № 1. С. 69–71.

11. Волкова С. В., Губарев А. В. Преимущества применения технологий дистанционного обучения при реализации образовательных программ по заочной форме обучения // Сборник научных статей 2-й Международной научно-методической конференции. Курск: «Университетская книга», 2019. С. 32–35.

12. Мамчик Н. П., Мазина О. Л., Габбасова Н. В. Сравнительный анализ результатов обучения студентов при очной и дистанционной форме обучения // Актуальные проблемы образования и здоровья обучающихся: монография / под ред. В. И. Стародубова, В. А. Тутельяна. Москва: «Научная книга» (Воронеж), 2020. С. 118–134.

13. Магомедов Ш. Б., Абдусаламов Р. А., Магдилова Л. В. Цифровые инструменты в обучении студентов – юристов в условиях дистанционного и смешанного обучения // Юридический вестник ДГУ. 2020. Т. 36. № 4. С. 9–12.

14. Kuswati E. Development of an E-Learning Management Model Based on Hybrid Learning // Advances in Social Science, Education and Humanities Research: Proceedings of the 6th International Conference on Science, Education and Technology (ISET 2020). 2020. Vol. 574. Pp. 125–132.

*Статья поступила в редакцию 26.11.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316+35.07

© Н. В. Муратов¹, Т. Ш. Тимонина², О. Г. Савченко³, 2024

¹ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

² Администрация городского округа Самара, Россия

³ Самарский государственный экономический
университет (СГЭУ), Россия

E-mail ^{1,2}: karpova-karpova-5656@mail.ru

E-mail ³: savoed15@rambler.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье предлагаются к обсуждению актуальные вопросы социальной направленности, связанные с формированием кадрового резерва органов местного самоуправления. Особое внимание уделяется проблеме привлечения молодых кадров и анализу возможных путей для решения данной проблемы. В основу анализа легли материалы по кадровому обеспечению Администрации г.о. Самара.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, кадровый потенциал, привлечение молодых кадров, резерв кадров, механизмы взаимодействия муниципалитета с образовательными учреждениями.

Введение

Происходящие в России политические и экономические изменения оказывают непосредственное влияние на формирование кадровой политики как в масштабах всего государства, так и на муниципальном уровне, выводя на первый план изучение вопросов, связанных с работой по формированию кадров муниципалитета и кадрового резерва.

Работа с кадровым резервом требует особого внимания, так как эффективно сформированный кадровый резерв — залог успеха муниципалитета при решении вопросов по своевременному закрытию вакантных должностей, обеспечивающих взаимодействие с населением. Профессионализм муниципальных служащих, их опыт позволяют эффективно решать данную задачу.

Цель настоящего исследования заключается в обосновании предложенных авторами подходов к формированию кадрового резерва органов местного самоуправления.

Достижение поставленной цели возможно при решении следующих задач:

1) на примере кадрового обеспечения Администрации городского округа Самара выявить направления задач, требующих решения, для привлечения квалифицированных специалистов;

2) сформулировать основные проблемы привлечения квалифицированных специалистов на муниципальную службу и пути их решения.

Объект исследования — кадровое обеспечение органов местного самоуправления, предмет исследования — подходы к формированию кадрового резерва.

Результаты исследования

В системе местного самоуправления в последнее время уделяется все больше внимания выполнению общественных задач, что непосредственно связано с кадровым составом муниципалитета. Практика показывает, что вопрос реформирования муниципальной службы (ее обновления с учетом современных требований) актуален не только при отборе и подборе персонала, его рациональной расстановке, но и при эффективной работе по формированию и развитию кадрового резерва [1].

Значимость формирования кадров и кадрового резерва в муниципальных органах власти, их деловая оценка и развитие повышается в связи с тем, что кадровая политика муниципалитета — элемент кадровой политики и государства, и региона, что находит отражение в федеральных и региональных нормативных актах.

В условиях инновационной экономики кадровый потенциал играет огромную роль в муниципальном управлении, без которого невозможно обеспечить эффективное управление, формирование и реализацию эффективной кадровой политики, учитывающей индивидуальные интересы муниципальных служащих, и, совмещая их с интересами муниципалитета, обеспечить эффективное формирование и развитие кадрового резерва [2].

От того, насколько эффективно организована работа с кадровым резервом, напрямую зависит оперативность закрытия образовавшихся вакансий, оптимальная расстановка резервистов в соответствии с их уровнем профессиональной подготовки.

Разберем проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления на примере Администрации г.о. Самара. Для этого рассмотрим состав муниципальных служащих по стажу и гендерной принадлежности.

Общая численность работников системы муниципального управления, в соответствии с кадровой документацией Департамента по управлению персоналом и кадровой политике Аппарата Администрации городского округа Самара [3], составляет 1374 человека. Распределение сотрудников по стажу выявило следующее:

– муниципальных служащих со стажем до 1 года – 57 человек (4,63% от общего числа сотрудников);

– муниципальных служащих со стажем от 1 года до 5 лет – 124 человека (10,06%);

– муниципальных служащих со стажем от 5 до 10 лет – 181 человек (14,09%);

– муниципальных служащих со стажем от 10 до 15 лет – 231 человек (18,75%);

– муниципальных служащих со стажем свыше 15 лет – 693 чел. (56,25%).

Такие результаты наглядно показывают, что в составе муниципальных служащих Администрации городского округа Самара наибольшую долю (более 50%) имеют сотрудники со стажем свыше 15 лет, и говорят о высоком проценте обеспеченности высокопрофессиональными кадрами. В то же время численность муниципальных служащих моложе 30 лет составляет порядка 10% от общего числа муниципальных служащих, что говорит о недостатке молодых кадров. Средний возраст муниципальных служащих Администрации городского округа Самара на момент исследования составил 43 года.

Особенностью кадрового обеспечения Администрации городского округа Самара является численный перевес муниципальных служащих женского пола (991 человек) над служащими мужского пола (241 человек) в соотношении 80 к 20.

Считаем, что особое внимание необходимо уделить проблеме привлечения молодых кадров. Для этого необходимо ответственно подойти к формированию кадрового резерва.

Сущность работы по формированию кадрового резерва муниципалитета заключается в том, что на каждую муниципальную должность нужно зарезервировать специалистов, имеющих уровень профессиональной подготовки, отвечающий предъявляемым требованиям, и способных приступить к исполнению профессиональ-

ных обязанностей по мере появления вакансии. Но для привлечения в муниципалитеты профессионалов необходимо решение различных задач социальной направленности:

– привести денежное содержание муниципальных служащих в соответствие со средним уровнем заработной платы на рынке труда;

– обеспечить возможность профессионального, интеллектуального, творческого развития муниципальных служащих, внедрение системы «кадровых» лифтов;

– разработать дополнительные меры социальной поддержки и социальных гарантий для муниципальных служащих;

– способствовать повышению престижности муниципальной службы.

Одним из подходов к формированию кадрового резерва муниципалитета может стать вариант, приведенный авторами работы [1], а именно — организация тесного взаимодействия с высшими учебными заведениями.

По нашему мнению, применение данного варианта возможно при условии создания механизмов, цель которых — увеличение количества обучающихся, направляемых на практику в органы местного самоуправления. Несомненно, что при отборе претендентов необходимо придерживаться требований, заложенных в профессиональных стандартах, а следовательно, обратить внимание на направления, реализующие образовательные программы высшего образования «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция» и «Экономика» [4].

Формирование внешнего кадрового резерва из числа студентов по результатам конкурсного отбора, по результатам прохождения практики позволит формировать внешний кадровый резерв с уровнем кадрового потенциала, отвечающим требованиям муниципальной службы. Для большей мотивации резервистов, включенных в кадровый резерв, возможна разработка дорожных карт их профессионального роста с использованием при этом возможности образовательных организаций по развитию профессиональных компетенций резервистов, с учетом должностей, прописанных в дорожной карте [5].

При этом необходимо отметить, что закрытие вакансий только из числа внешнего кадрового резерва может привести к текучести кадров из внутреннего резерва в связи с отсутствием карьерного роста [6]. Поэтому взаимодействие с высшими учебными заведениями можно расширить и в отношении развития профессиональ-

ных компетенций внутреннего кадрового резерва, например, по средствам получения дополнительного образования по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, используя современные информационные технологии (дистанционное обучение). По результатам обучения необходимо провести оценку уровня полученных знаний и возможного карьерного перемещения.

Делая акцент в исследовании на социальном аспекте формирования кадрового резерва муниципалитета, необходимо учитывать степень удовлетворенности молодежи условиями получения образования в зависимости от изменения тенденций рынка труда. Согласимся с Е. А. Погребцовой в том, что в современных условиях необходимо обратить особое внимание на механизм направления кандидатов на целевое обучение; рассмотреть возможность их поддержки в период обучения, а возможно, и после трудоустройства в первый год работы [7].

Выводы

Несмотря на то, что нормативными актами и внутренними документами муниципалитетов утверждены требования к кандидатам и методы их отбора, а также определены обязанности ответственных лиц, занимающихся работой с кадровым резервом, необходимо разрабатывать новые подходы для привлечения молодых специалистов на муниципальную службу. Качественно продуманная программа формирования и развития кадрового резерва (внутреннего и внешнего) обеспечит формирование положительной динамики деятельности муниципалитета и лояльности резервистов к будущей должности.

При формировании внутреннего и внешнего кадрового резерва необходимо предусмотреть группу резервистов, способных оперативно занять появившиеся вакансии (тактический резерв), и группу резервистов, достигших определенного профессионального уровня, обладающих инновационным мышлением, способных решать сложные профессиональные задачи в условиях быстрых изменений (стратегический резерв).

Литература

1. Товченко Р. Б., Самилкина И. В., Чумак П. В. Особенности и проблемы переподготовки муниципальных служащих: социальный аспект // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 3. С. 31–38.

2. Игнатов В. Г. Актуальные проблемы подготовки и формирования кадрового резерва органов власти и управления // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. 2013. № 1. С. 5–11.

3. Официальный сайт Администрации г.о. Самара. URL: <https://www.samadm.ru/>.

4. Зайцева Т. В., Нежина Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 4. С. 160–189.

5. Калинин Г. И. Региональный резерв управленческих кадров (на примере Краснодарского края) // Очерки новейшей камералистики. 2020. № 2. С. 6–15.

6. Шарин В. И., Полещук А. М. Муниципальный кадровый резерв: проблемы функционирования // Human Progress. 2022. Т. 8. Вып. 3. С. 17. URL: http://progress-human.com/images/2022/Том8_3/Sharin.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.183.17.

7. Погребцова Е. А. Научные подходы к формированию кадрового потенциала муниципальной службы // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. 2023. Т. 4. № 4. С. 243–260.

*Статья поступила в редакцию 30.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316.4:65.01

© Т. П. Карпова¹, Д. А. Шишкин², 2024

^{1,2} Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,2}: karpova-karpova-5656@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Современная экономическая реальность изменяется ежедневно, поэтому руководители организаций вынуждены постоянно принимать множество решений в самых разных областях управления организацией: будь то подбор персонала, рабочего процесса или изменение структуры компании. В статье обосновываются основные управленческие решения, связанные с процессом управления персоналом, в меняющихся условиях развития организации и их взаимосвязь с жизненным циклом организации.

Ключевые слова: управление персоналом, стратегия организации, управление изменениями, непрерывность процесса управления.

Введение

Несмотря на то, что управление персоналом сегодня становится неотъемлемой частью общей стратегии компании, способствуя ее адаптивности и конкурентоспособности в глобальном масштабе, эффективная стратегия управления субъективна для каждой отдельной организации (предприятия), что не позволяет сформулировать ее в виде четкого алгоритма или правила [1]. Другими словами, это совокупность взглядов и идей, «философия управления», обобщенный взгляд. Поэтому в условиях быстро меняющегося делового окружения и технологического прогресса управление персоналом требует интеграции различных методов и практик для привлечения, развития, мотивации и удержания талантов [2].

Недостаточная изученность проблемы, которая определена целью настоящей работы — анализ подходов к управлению изменениями в процессе управления персоналом для реализации стратегии организации, позволяет авторам акцентировать внимание на актуальности данной тематики для прикладных исследований. При этом необходимо подчеркнуть, что управление изменениями в контексте управления человеческими ресурсами на предприятии является од-

ним из наиболее значимых аспектов эффективного и продуктивного функционирования, инструментом достижения целей и стратегий организации.

Для достижения поставленной цели авторами был выбран метод тематического исследования (на основе научных публикаций в сфере управления персоналом). Объект исследования — процесс управления персоналом предприятия, предмет исследования — управление изменениями в процессе управления персоналом.

Результаты исследования

Успешное управление изменениями невозможно без главного — понимания того, что изменения неизбежны и необходимы для развития бизнеса.

Согласно Ю. Р. Правкиной, значимым элементом управления изменениями в процессе управления персоналом предприятия является готовность к изменениям, гибкость и подвижность, в особенности на руководящих должностях: лидеры должны быть готовы к неизбежным изменениям, необходимым для развития организации, и обеспечить возможность для эффективного управления этими изменениями. Исследователь также подчеркивает, что результативная реализация стратегии организации требует в первую очередь четкого и детального плана управления изменениями [3]. Так, следует конкретизировать и уточнить причины, цели и ожидаемые результаты внедрения изменений во временной перспективе, влияние на сотрудников разных отделов, должностей и уровней.

Персонал организации не всегда позитивно воспринимает необходимые изменения [6]. И здесь необходимо отметить, что успешность процесса управления изменениями в процессе управления персоналом для реализации стратегии организации определяется готовностью к изменениям ее сотрудников. Значимыми аспектами являются: анализ профессиональных и личностных компетенций персонала, его потребностей, выявление необходимых мер поддержки, внедрение мер поддержки персонала на разных уровнях с целью повышения готовности к изменениям.

А. Я. Кибанов, изучая особенности управления персоналом организации, в том числе в контексте управления изменениями, отмечает, что наиболее значимым аспектом успешности является найм квалифицированных кадров. Автор пишет, что на старте любого бизнеса главной задачей управления персоналом является подбор квалифицированных специалистов, деятельность которых

будет способствовать успешному старту и дальнейшему развитию компании. На начальном этапе в функции HR-специалистов входит: привлекать внимание потенциальных кандидатов, проводить интервью, анализировать их профессиональные навыки и соответствие требованиям компании, а также оценивать культурную совместимость кандидата с командой и ценностями компании [4]. HR-специалисты реализуют разнообразные стратегии адаптации новых сотрудников, что предполагает ознакомление с корпоративной культурой, структурой компании, ее целями и ценностями, а также обучение основным процессам и процедурам.

На этапе роста и развития в задачи HR-специалистов входят: обеспечение своевременного профессионального развития, обучение и переобучение сотрудников, планирование карьерного роста, проведение разнообразных тренингов и семинаров, консультаций, диагностика и мониторинг профессионального развития сотрудников предприятия.

На этапе стабильного функционирования предприятия задачи HR-службы: удержание талантов и создание благоприятной рабочей атмосферы. HR-специалисты в основном следят за уровнем удовлетворенности сотрудников, проводят различные тесты, опросы и анкетирование, выявляют проблемы и предлагают решения для их устранения. В контексте психологической поддержки сотрудников специалисты кадровой службы поддерживают командный дух, стимулируют сотрудников к саморазвитию и достижению личных и профессиональных целей.

Согласно теории А. Я. Кибанова, организация в течение своего существования проходит через несколько ключевых стадий, которые аналогичны жизненным этапам человека. Рассмотрим их более детально [4].

1. Рождение.

На начальной стадии своего существования организация лишь формирует базовые концепции, миссию и цели. Данный этап закладывает непосредственный фундамент для будущего развития компании, когда учредители и первые сотрудники создают стратегические ориентиры и ценности, определяющие ее дальнейший путь.

2. Детство.

В период раннего развития организация демонстрирует активный рост и динамичное развитие, привлекая новых сотрудников и клиентов. Настоящий этап характеризуется в первую очередь ускоренным увеличением масштабов деятельности, хотя в то же вре-

мя организация может столкнуться с различными вызовами, трудностями и неопределенностями, требующими адаптации и стратегического планирования.

3. Юность.

Этап юности организации представляет собой период устойчивого роста и укрепления ее позиций на рынке. В контексте реализации названного этапа происходит стабилизация бизнес-процессов, способствующая формированию эффективных структур и систем управления на базе предприятия. Организация активно расширяет свои горизонты, вводя новые продукты и услуги, что, в свою очередь, способствует повышению ее конкурентоспособности.

4. Зрелость.

На этапе зрелости организация достигает пика своего развития, демонстрируя устойчивость своих рыночных позиций, активные бизнес-процессы, стабильную структуру функционирования. В этот период организация в большинстве случаев ориентирована на оптимизацию своей деятельности, увеличение прибыли, внедрение инновационных решений и улучшение качества продукции.

5. Старение.

С течением времени организация сталкивается с закономерным замедлением роста и снижением эффективности, что свидетельствует о наступлении этапа старения. Внешние и внутренние изменения (технологические инновации и изменения в потребительских предпочтениях) создают новые вызовы, требующие внедрения стратегических изменений для предотвращения упадка и обеспечения дальнейшего развития предприятия. Иными словами, возникает потребность в изменениях и инновациях для выхода из этапа старения.

6. Смерть.

Если организация не успевает адаптироваться к меняющимся условиям, она сталкивается с серьезными проблемами, ведущими зачастую к банкротству или закрытию. Так называемый «финал» наступает в результате воздействия множества разнообразных факторов: неэффективное управление, утрата конкурентных преимуществ или неспособность реагировать на изменения в рыночной среде.

На наш взгляд, теория Кибанова в полной мере подчеркивает важность понимания жизненного цикла организации, так как на каждом из представленных этапов они сталкиваются с уникальными вызовами и возможностями, требующими гибкости и стратегического подхода. Например, стадия рождения задает основы и ори-

ентиры, в то время как зрелость — это время оптимизации и инноваций, когда организация уже может максимально эффективно использовать свои ресурсы. Неспособность адаптироваться к новым условиям может привести к серьезным последствиям, поэтому ключевым аспектом успешного функционирования организации (предприятия) является ее (его) способность к постоянной трансформации и готовность к изменениям, что позволит избежать упадка и обеспечить устойчивый рост.

Подобный подход к эволюции, по мнению Д. С. Пилученко, обусловлен тремя причинами [5].

1. Рост числа сотрудников и усложнение кадровой системы предполагает в том числе развитие иерархии, расширение функций сотрудников и формирование специализированных команд. Так, усложнение кадровой системы связано с необходимостью внедрения новых информационных процессов для более результативного взаимодействия между различными уровнями и подразделениями; расширение административного управления позволяет оптимизировать процессы, улучшать коммуникацию и ускорять принятие решений.

2. Изменение концепций управления обеспечивает адаптацию подходов к управлению с использованием современных инновационных технологий: автоматизации, цифровизации и внедрения аналитических систем. Применение новых методов управления позволяет организации быть более гибкой, реагировать на изменения в рыночной среде и адаптироваться к требованиям потребителей, способствует формированию культуры инноваций внутри компании.

3. Снижение подверженности стрессовым условиям за счет стратегической перестройки и изменения управленческих подходов в ответ на внешние вызовы. Сменив стратегию управления, организация может адаптироваться к новым условиям, минимизировать риски и, как следствие, повысить производительность.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что грамотное управление изменениями в процессе управления персоналом способно обеспечить успех предприятию.

Заключение

Подводя итоги исследования, необходимо отметить следующее.

1. Эффективное управление персоналом организации в настоящее время не ограничивается лишь подбором сотрудников; оно

охватывает целый ряд управленческих задач, в том числе адаптацию, обучение, мотивацию и развитие персонала, различные аспекты формирования корпоративной культуры, управление талантами. Создание благоприятных условий труда является центральным компонентом этой деятельности, обеспечивающим повышение производительности и удовлетворенности работников.

2. Чтобы вовремя адаптироваться к меняющимся условиям в развитии организации, важно помнить, что управление изменениями в процессе управления персоналом является непрерывным процессом, требующим постоянного внимания и усилий для обеспечения устойчивости и развития организации.

Литература

1. Бабаева М. А. Современное состояние управления персоналом в организациях Российской Федерации: контроль и аналитика // Вестник Московского международного университета. 2024. № 1 (1). С. 30–37.

2. Косицына С. В. Применение цифровых технологий в управлении персоналом // Вестник Самарского муниципального института управления. 2024. № 2. С. 62–70.

3. Правкина Ю. Р. Управление персоналом предприятия: учебник. М.: КноРус, 2023. 164 с.

4. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: РГ-ПРЕСС, 2023. 64 с.

5. Пилюченко Д. С. Вопросы эффективности службы управления человеческими ресурсами предприятия // Мировая наука. 2024. № 1 (82). С. 86–89.

*Статья поступила в редакцию 12.12.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*

СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕВИАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ: НАСЛЕДИЕ ПРОШЛОГО И ПРИОБРЕТЕНИЕ СОВРЕМЕННОСТИ

В статье рассматриваются ключевые особенности и факторы, оказывающие влияние на распространение социальных девиаций среди российской молодежи. Особое внимание уделено условиям вовлечения в асоциальное поведение современного молодого поколения в контексте социокультурной динамики общества в условиях новых реалий. Анализируется текущее состояние и произошедшие в российском обществе социальные изменения, оказавшие значительное влияние на общепризнанные социальные нормы и ценности. Глубокие социальные трансформации способствовали повышению интереса социологов, психологов, педагогов, специалистов по работе с молодежью к проблеме девиантности в целом и особенно в молодежной среде.

Ключевые слова: социальные отклонения, девиантное поведение, делинквентное поведение, молодежь, ценностные ориентации, социальный контроль, профилактика девиаций.

Введение

После окончательного снятия запретов с изучения социальных девиаций в российском обществе в постперестроечный период значительно активизировался интерес к данным проявлениям социального бытия. Противоречивость и многообразие социального развития и изменений современного российского социума определило проблему девиантного поведения, понимаемого как отклонение от общепринятых норм и ценностей, в качестве главного объекта обсуждения социологами, психологами, педагогами и другими специалистами. Злободневность изучения девиаций в общем контексте социальной дисфункциональности в эпоху глобализации продиктовано как академическими, так и практическими аспектами.

Необходимо отметить, что проблемы предупреждения и регулирования девиантного поведения государством значительно актуализируются в условиях трансформирующейся системы и социальных изменений общества. В переходный период происходит рост аномии, что обусловлено недостаточной регуляцией контрольно-сдерживающих функций в отношении фактически сложившихся в данном социуме старых норм при слабой артикулированности новых.

Турбулентность социальной системы наиболее сильно сказывается на молодежи, что вполне объяснимо. Данная социальная группа достаточно сложно переживает социально-экономическую дифференциацию и в большинстве своем имеет слабый социальный, исторический и генетический опыт адаптации к изменениям в обществе. Зачастую в свете новых реалий современная молодежь не обладает сформированными традиционными моральными принципами и ценностями, что влечет за собой их трансформацию и, как следствие, рост числа девиаций, изменение и усложнение их форм и общее ухудшение социальной стабильности.

Нарушение устоявшихся в обществе правил и адаптационно-регуляционных механизмов взаимодействия, экономическая нестабильность, социальная несправедливость, отсутствие социально-нравственных ориентиров послужили базисом социокультурного и нормативно-личностного кризиса. Все это ставит перед государством и обществом задачу выбора новых механизмов построения сбалансированной системы локализации и профилактики отклоняющегося поведения в молодежной среде, адекватной современным вызовам социума в отношении наиболее распространенных деструктивных форм аномии [1].

В связи с этим цель работы — изучить причины и формы девиаций, получившие распространение на территории малых провинциальных городов и городских округов.

Объект исследования — современная российская молодежь, предмет исследования — причины девиантного поведения и формы девиаций данной социальной группы.

Базой для анализа послужили статистические материалы Белгородской области, результаты двух социологических исследований, проведенных с участием автора (2010 г., объем выборки — 850 респондентов), опроса студентов высших и средних профессиональных учебных заведений, работников образовательных учреждений г. Губкина по данной проблематике (2022 г., объем выборки — 220 респондентов).

Результаты исследования

Исследование проблем, масштабов и тенденций девиантного поведения позволили нам определить наиболее распространенные формы социальных отклонений среди молодежи: преступность, курение, алкоголизм, наркомания, проституция, суицид.

Необходимо отметить, что основополагающей причиной распространения девиаций среди современной российской молодежи является кризис ценностных ориентаций, связанный с переходом к рыночному обществу и своеобразной турбулентностью общественной жизни, которая проявляется в гипертрофированных реакциях, наблюдаемых в молодежной среде. Своеобразный ценностный вакуум в сознании молодых людей, изменивший систему их морально-нравственных установок, превратив ее в материально-потребительскую среди молодежи, привело к разочарованию жизнью и утрате социальных ориентиров [2, 3].

На наш взгляд, в современных условиях детерминанты, влияющие на асоциальное поведение молодых людей, усложняются и усиливаются социальной нестабильностью, правовым нигилизмом и глубоким кризисом в экономике. Однако стоит отметить, что экономическая турбулентность и бедность не являются единственной причиной нарушения социально-нравственных и правовых норм. Существует большое количество примеров совершения противоправных действий, потребления наркотиков и алкоголя молодыми людьми из вполне обеспеченных семей [4].

Характерно, что молодые люди считают наиболее значимыми детерминантами отклоняющегося от базовых норм поведения: стремление получить удовольствие, новые эмоциональные ощущения (65,4%), зависть (74,1%), чувство социальной несправедливости (73,1%), конфликты в семье (59,2%), отсутствие ясных жизненных перспектив (57,5%), наличие свободного времени и неспособность его рационального использования (55,6%).

Результаты социально-психологического тестирования обучающихся в возрасте от 16 до 24 лет, направленные на раннее выявление факторов риска возможного вовлечения в зависимое поведение и профилактику наркотических средств психотропных веществ, показывают, что большинство обучающейся молодежи имеют низкую степень уязвимости вероятности вовлечения в зависимое поведение (91,9%). В то же время в зону высокого риска попадает определенная доля участников тестирования (6,3%), а небольшая часть опрошенных (1,8%) находится в зоне высочайшего риска. Данный

факт свидетельствует о необходимости проведения системы активных профилактических мероприятий в отношении данных социальных групп населения.

Современная молодежь отличается фрагментарностью и избирательностью по отношению к различным девиациям. Вовлечение определенной части молодых людей и подростков в употребление алкоголя и наркотических веществ свидетельствует о недостаточной осведомленности о последствиях их употребления и «однобокости» проводимой профилактической работы, направленной на устранение последствий, а не причин распространения этих явлений [3].

Негативные установки молодых людей определенным образом сказываются на распространении преступности, алкоголизма, наркомании, проституции, суицида как наиболее ярких проявлений девиаций в молодежной среде. Хотя здесь необходимо признать, что негативные установки, ориентирующие молодых людей на совершение асоциального поведения, не возникают сами по себе. Они – продукт совокупности эндогенных и экзогенных факторов влияния на личность [5].

На основе анализа статистической информации показателей преступности в Белгородской области можно определить возрастной состав лиц с делинквентным поведением (рис. 1).

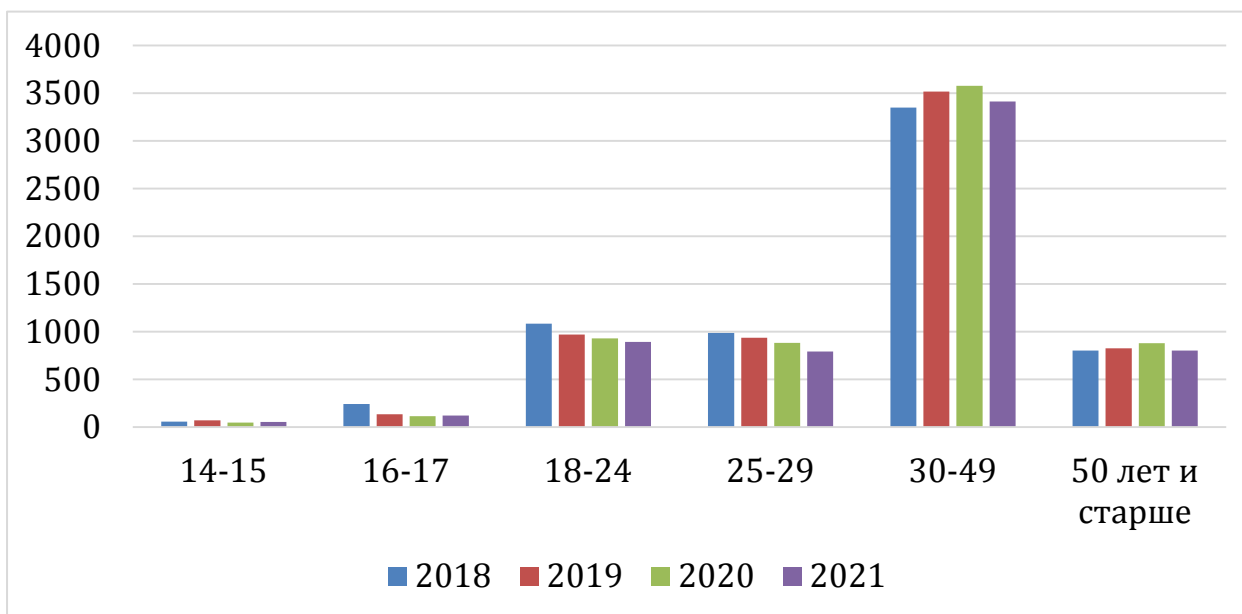


Рис. 1. Возрастной состав лиц, совершивших преступления в Белгородской области в 2018–2022 гг.

Примечание. Составлено автором на основе данных портала правовой статистики Генеральной прокуратуры РФ [6].

Статистика показателей МВД России по Белгородской области показывает, что наибольший прирост правонарушений среди молодых людей выявляется в возрасте 18-24 лет. Также достаточно высоким остается уровень вовлеченности в делинквентное поведение молодежи в возрасте 25-29 лет. В дальнейшем этот прирост увеличивается (в возрасте 30-49 лет). Это подтверждает наше наблюдение о наибольших рисках распространения противоправного поведения среди молодежи, нередко испытывающей проблемы неустойчивости психических процессов к стрессотравмирующим факторам и людей среднего возраста, у которых иногда наблюдаются проблемы морально-психологического вакуума из-за личностной неприспособленности к быстро меняющимся процессам окружающей действительности.

По социальному составу вовлеченность в преступность определяется показателями, представленными в таблице 1.

Таблица 1

Социальный состав лиц, совершивших преступления в Белгородской области

<i>Показатель</i>	<i>2018 г.</i>	<i>2019 г.</i>	<i>2020 г.</i>	<i>2021 г.</i>
Наемные рабочие	1323	1320	1390	1323
Служащие	110	87	88	75
Предприниматели без образования юридического лица	126	77	87	80
Работники органов государственной власти	12	9	6	9
Учащиеся и студенты	242	243	179	208
Лица без постоянных источников доходов	4232	4266	4244	3949
в том числе безработные	5	5	12	33

Примечание. Составлено автором на основе данных портала правовой статистики Генеральной прокуратуры РФ [6] (в связи с доработкой функциональности портала правовой статистики доступны данные только до 2021 года включительно).

Анализ качественного состава преступности выявляет высокий показатель делинквентного поведения лицами без постоянного источника дохода. Третье ранговое место указывает на вовлеченность учащейся молодежи в противоправные деяния.

Несмотря на сложность ситуации, в 2021 году органам внутренних дел совместно с государственными и общественными струк-

турами удалось снизить количество криминальных преступлений среди молодежи мерами превентивного характера и целевыми программами по борьбе с правонарушениями. Хотя при анализе официальных статистических показателей уровня криминогенной пораженности той или иной территории необходимо учитывать высокий уровень латентности таких показателей, как кражи, мошеннические действия, мелкое хулиганство [11].

Белгородская область является приграничной территорией, что обусловило значительный рост преступлений террористического и экстремистского характера с началом проведения специальной военной операции. Так, за период с 2018 по 2022 годы произошел значительный прирост совершения данного вида преступлений, о чем свидетельствуют данные Генеральной прокуратуры Российской Федерации (рис. 2) [6].

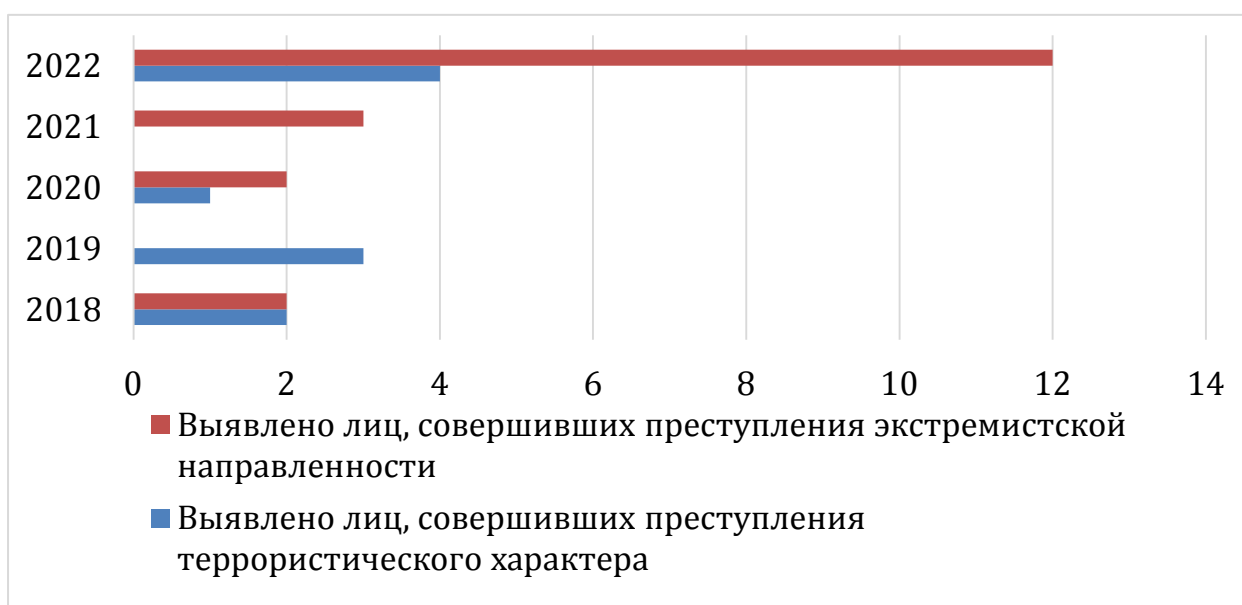


Рис. 2. Динамика преступлений экстремистской и террористической направленности в Белгородской области в 2018–2022 гг.

В этом плане молодежь, а именно лица юношеского возраста, являются наиболее уязвимыми и подверженными внушению идей радикализма, неонацизма и агрессии по отношению к людям, не разделяющим их убеждения и взгляды. Поэтому противодействие экстремистским проявлениям в молодежной среде следует уделить особо пристальное внимание.

Одной из деструктивных форм отклоняющегося поведения является наркомания и наркотизм, которые наиболее губительно сказываются на молодых людях. Большинство исследователей отмеча-

ют проявление амбивалентного отношения современной молодежи к наркотическим средствам и ПАВ, что проявляется в их понимании остроты угрозы от их употребления, но в то же время в силу получения новых острых ощущений, желания развлечься или влияния социального окружения не исключают возможности попробовать наркотики [3].

Согласно данным мониторинга наркоситуации в Белгородской области в 2023 году отмечается рост несовершеннолетних лиц, совершивших преступления в сфере незаконного оборота наркотиков, на 62,5% (с 10 подростков в 2020 году до 16 в 2023 году) [8, 9].

Необходимо отметить, что 16,5% молодых людей хотя бы раз в жизни пробовали наркотические вещества, 36,4% ответили, что готовы попробовать и 52,9% вовсе не стали бы пробовать наркотики. Почти половина опрошенных сходятся во мнении, что есть безопасные в плане привыкания наркотики, и даже считают, что алкоголь и курение наносят больше вреда организму.

Согласно информации Минздрава РФ наркомания — болезнь молодых людей, возраст которых от 18 до 30 лет. При этом приобретение к наркотикам происходит существенно раньше (в возрасте 15-17 лет). Стоит отметить, что по результатам многочисленных исследований реальная ситуация с наркоманией и масштабы злоупотребления наркотиками и ПАВ существенно превышают официальную статистику ввиду латентности данного явления [10].

Наряду с наркоманией алкоголизм занимает одно из ведущих мест среди асоциальных форм поведения в молодежной среде. Проблема алкоголизации населения давно уже вышла за рамки просто социальных отклонений, а превратилась в одну из социальных угроз общественной безопасности.

Как показывают результаты опроса, молодое поколение проявляет толерантное отношение к употреблению алкоголя, отмечая, что он является неотъемлемым атрибутом молодежных вечеринок, лучшим способом отметить любое событие, поднять настроение (82%). Наиболее популярным алкогольным напитком в молодежной среде является пиво, а ведь именно с него начинается первый алкогольный опыт. Очевидно, что значительную роль в популярности потребления пива и легких спиртных напитков оказала «имиджевая» реклама в средствах массовой информации, наиболее эффективно влияющая именно на молодежь.

Многие исследователи отмечают прямую корреляционную зависимость между различными формами социальных девиаций, например, таких как алкоголь и хулиганство, наркотизм и насильст-

венные преступления [1, 3, 5 и др.]. Своеобразная интерференция отдельных форм и проявлений отклоняющегося поведения обусловлена влиянием экономических, социальных, культурологических средовых воздействий.

Самой опасной формой делинквентного поведения является суицид. Анализ мотивации попыток уйти из жизни свидетельствует о наличии проблемного взаимодействия с окружающим социумом: конфликты с родителями, взаимоотношения со сверстниками, особенно противоположного пола, буллинг, чувство одиночества и беспомощности.

Подростки, злоупотребляющие алкогольными и наркотическими средствами, чаще предпринимают попытки самоубийства и доводят дело до конца. Исследование показывает, что около 68% мужчин и 3% женщин, пытавшихся покончить жизнь суицидом, находились в состоянии алкогольного опьянения [11].

Недостаток у молодых людей знаний о суициде, нестабильная ситуация в обществе, снижение качества жизни, конфликты – все это является благоприятной средой для формирования суицидоопасных групп среди молодежи.

Среди чрезвычайно негативных тенденций эпохи господства цифровых технологий, фактически неконтролируемого распространения деструктивного контента в сети Интернет, ухода многих, особенно молодых, людей в сферу виртуального, а не живого межличностного общения следует сказать о том, что последствия влияния искусственного интеллекта на молодежную аудиторию в настоящее время представляют собой фактически «terra incognita». Это является еще одним из факторов, который, по всей видимости, на ближайшую перспективу будет способствовать распространению отдельных негативных явлений и тенденций среди российской молодежи.

Выводы

Комплексное исследование причин воспроизводства социальных отклонений определяется, на наш взгляд, тем, что наиболее разрушительное воздействие они оказывают на молодое поколение. Ощутимые трудности управления асоциальным поведением молодежи возникают из-за кризиса межпоколенных коммуникаций, который проявляется в растущем разрыве между сложившимися традиционными ценностями и современными установками молодых людей.

На сегодняшний день большинство заинтересованных государственных органов, входящих в систему профилактики молодеж-

ных девиаций, выстраивают свою работу с целью устранения последствий отклоняющегося от норм поведения, а не с целью устранения их предпосылок. Прежние модели социального управления и контроля над девиациями в молодежной среде становятся неактуальными и требуют новых подходов и форм противодействия социальным отклонениям [12].

Очевидно, что социальное и материальное неравенство, выражающееся в существенном разделении между богатыми и бедными, усугубляет ситуацию с отклоняющимся поведением. Для молодых людей социальное неравенство определяется низким уровнем жизни. Фактором появления данной причины выступают сложившиеся в обществе инфляция, коррупция, безработица и т.д.

Следующей причиной мы определяем трансформацию социально-нравственных и морально-этических норм, что выражается в низком уровне духовно-нравственных установок молодежи, потребительском векторе социального развития, изменении системы ценностей современного поколения молодых людей. Деградация социальных норм находит свое отражение в распространении алкоголизма, наркомании, проституции, агрессивном поведении, росте преступности, экстремизма и ксенофобии.

Новые реалии современного общества нуждаются в переосмыслении механизмов в области противодействия социальным отклонениям в молодежной среде. Профилактическая работа, направленная на снижение роста девиантного поведения среди молодежи, должна осуществляться в тесном взаимодействии всех заинтересованных структур: органов региональной и муниципальной власти, отделов по делам молодежи и молодежной политике, учебно-образовательных, воспитательных, спортивных учреждений, социальных служб, органов здравоохранения, органов внутренних дел, службы занятости, волонтеров и общественности с позиции комплексного междисциплинарного подхода.

Следует отметить, что в условиях напряженной геополитической ситуации возрастает потребность в профилактических мероприятиях информационного характера в связи с активным вовлечением молодежи в различные деструктивные, противоправные и даже радикально настроенные экстремистские течения.

Таким образом, противодействие проблемам профилактики социальных отклонений возможно только на основании комплексного подхода, базирующегося на принципах объективности, научности, детерминированности с учетом специфики российской про-

винции. Учитывая высокую степень актуальности проблемы девиантного поведения среди молодежи, следует отметить, что только консолидированные усилия государственных органов власти и общественности могут стать действенным препятствием на пути распространения деструктивных форм аномии.

Литература

1. Топеха Т. А. Деструктивное поведение молодого поколения в современном обществе // Отечественный журнал социальной работы. 2018. № 1 (72). С. 120–124. EDN XSNWMX.

2. Гаврилюк В. В., Трикоз Н. А. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации (поколенный подход) // Социологические исследования. 2002. № 1. С. 96–105.

3. Сайганова Е. В., Логущкова П. Д. Девиантное поведение подростков: региональный социологический анализ // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 69–2. С. 144–146. DOI 10.18411/lj-01-2021-80. EDN FBUNQU.

4. Попов В. А., Кондратьев О. Ю. Наркотизация в России — шаг до национальной катастрофы // Социологические исследования. 1998. № 8. С. 57–65.

5. Борисов Г. А., Тарасенко Г. М. Социально-управленческие технологии локализации общественных отклонений в молодежной среде малых городов // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2010. № 4. С. 116–122.

6. Преступность в регионах // Официальный портал правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации. URL: https://crimestat.ru/regions_chart_total.

7. Постановление Правительства Белгородской области от 14.01.2013 г. № 4-пп «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Профилактика правонарушений, борьба с преступностью, обеспечение безопасности дорожного движения в Белгородской области на 2013–2020 годы» // СПС «Консультант Плюс». URL: <https://www.consultant.ru/>.

8. Доклад о мониторинге наркоситуации в Белгородской области в 2020 году // Официальный сайт Губернатора и Правительства Белгородской области. URL: <https://belregion.ru/activity/anti-drug/monitoring.php?ysclid=m3e7jxqvz614210660>.

9. Доклад о мониторинге наркоситуации в Белгородской области в 2023 году // Официальный сайт Губернатора и Правительства Белгородской области. URL: <https://belregion.ru/activity/anti-drug/monitoring.php?ysclid=m3e7jxqvz614210660>.

10. Габиани А. А. На краю пропасти: наркомания и наркоманы. М.: Мысль, 1990. 222 с.

11. Гишинский Я. И., Смолинский Л. Г. Социодинамика самоубийств // Социологические исследования. 1988. № 5. С. 57–64.

12. Надуткина И. Э., Тарасенко Г. М. Социальные девиации: управленческая модель противодействия: монография. Белгород: Белгородская областная типография, 2010. 200 с.

*Статья поступила в редакцию 10.12.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

УДК 316.65:(159.53+331.101)

© Ю. С. СЕРГЕЕВА¹, Т. П. КАРПОВА², 2024

¹ ГК «Мать и дитя» АО «Медицинская компания ИДК» г. Самара, Россия

² Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail ^{1,2}: karpova-karpova-5656@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ВОЗРАСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА ЧАСТНОГО МЕДИЦИНСКОГО ЦЕНТРА

Одним из актуальных вопросов управления человеческим капиталом в условиях рыночной экономики остается мотивация сотрудников. В настоящей статье обосновывается связь возрастных особенностей сотрудников и методов их мотивации на примере персонала частного медицинского центра. Предложены варианты мотивации персонала по трем исследуемым возрастным группам (материальные, нематериальные).

Ключевые слова: персонал, мотивация, мотивационная структура работника, возрастная группа, медицинский персонал, система мотивации персонала.

В настоящее время выбор системы мотивации сотрудников организации все еще остается одной из сложных и проблемных зон в управлении персоналом.

На протяжении многих лет исследованию мотивации посвящались работы в разных научных направлениях. Известность получили теории, выдвинутые в трудах М. Армстронга [1], Ф. Герцберга [2], А. Маслоу и других ученых. Например, концепция пирамиды Маслоу уже давно вышла из границ психологии и нашла свое применение в маркетинге, менеджменте, социологии управления [3]. Теорию потребностей Маслоу в виде пирамиды начали использовать для исследования мотивации сотрудников, что помогло эффективному управлению человеческим капиталом в бизнесе.

Замотивированный сотрудник — это залог успешности организации в целом, поэтому любая компания задается вопросом: «Какая система мотивации работает с их персоналом?».

Проблема кадрового голода показала необходимость изменения устоявшихся критериев при подборе персонала, но вопрос о сис-

теме мотивации остается открытым, а именно: «Будет ли работать система мотивации, применяемая к персоналу «40+», с персоналом «20+»?».

Цель настоящей работы — исследовать влияние возрастных особенностей на мотивацию персонала на примере частного медицинского центра для подтверждения или опровержения гипотезы о применении различных систем мотивации для сотрудников разных возрастных групп.

Для достижения сформулированной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать современные подходы к системе мотивации персонала;
- обосновать связь возрастных особенностей сотрудников и методов их мотивации;
- предложить варианты мотивации сотрудников по исследуемым возрастным группам (материальные, нематериальные).

Объектом данного исследования выступает персонал организации, предмет исследования — система мотивации по возрастным группам персонала.

Как уже говорилось выше, исследование мотивации находится на стыке с психологией и заимствует некоторые понятия и схемы оценки. Психологи утверждают, что мотивация к труду у разных возрастных групп отличается и меняется в процессе жизни. До 20 лет сотрудники отличаются поиском себя в социальной среде (трудовом коллективе), ищут возможности применения собственных личностных качеств. Сотрудники за 20 и старше максимально продуктивны, менее зависимы от эмоций и в большей степени заинтересованы в продвижении по службе.

По мнению П. Форсайта, в любом возрасте мотивация многогранна, и имеет значение не только какой-то один доминирующий фактор мотивации, а их система, взаимосвязь между мотивами; «нет связи — нет управления» [4].

Американские консультанты Уильям Штраус и Нейл Хоув в 1990-е годы разработали «теорию поколений» [5]. Поколение определяется как совокупность людей, рожденных в течение примерно 20 лет, при этом его представители сталкиваются с одинаковыми ключевыми историческими событиями и социальными веяниями. Согласно их теории, у каждого поколения людей есть общий набор ценностей, приобретаемых в первые 12 лет жизни, которым они следуют затем всю жизнь. Утверждается, что представители так на-

зываемого поколения «Y» (также именуемые миллениалами; люди, родившиеся примерно в период с 1980 по 1995 гг.) отличаются амбициозностью, креативностью, талантом, самоуверенностью, нелояльностью к работодателю. Поколение «Z» (зуммеры) в целом отличается теми же характеристиками, но зачастую они проявляют себя в гипертрофированном виде [6]. При сравнении предыдущих поколений и поколений «Y» и «Z» наблюдается заметный сдвиг в восприятии баланса между работой и личной жизнью (work-life balance): более молодые сотрудники предпочитают отказываться от переработок и «сращивания» личной жизни с корпоративной: они стремятся к проведению четкой грани между работой и личной жизнью. Поколения «Y» и «Z» не стремятся проработать в одной компании всю жизнь, зачастую имеют нескольких работодателей одновременно, меняют локации [7].

Разделение сотрудников по возрасту (по поколениям) необходимо:

1) для лучшего понимания ценностей и мотивов того или иного сотрудника, понимания того, какие цели преследует сотрудник;

2) для того, чтобы при работе с подбором персонала быть готовым к изменениям на рынке труда;

3) для сохранения успешных для компании сотрудников.

Для исследования влияния возрастных особенностей на мотивацию персонала была выбрана организация, занимающаяся предоставлением платных медицинских услуг — АО «Медицинская компания ИДК». Клиники ГК «Мать и дитя» имеются практически во всех городах-миллионниках. По большей части помещения находятся в собственности организации и лишь некоторые — в аренде. В самарском госпитале АО «Медицинская компания ИДК» работает почти 300 врачей, обеспечивающих стационарное и амбулаторное лечение взрослого и детского населения. Данная организация уже более 20 лет на рынке медицинских услуг.

Для обоснования связи возрастных особенностей сотрудников и методов их мотивации авторами был проведен анкетный опрос. Общее число респондентов составило 100 человек; их ответы были интегрированы на три группы по возрасту анкетированных:

— первая группа — высший медицинский персонал (52 чел.);

— вторая группа — средний медицинский персонал (15 чел.);

— третья группа — административный персонал (33 чел.).

Показатели по стажу работы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Градации анкетированных по возрасту

<i>Категория персонала</i>	<i>Количество</i>	<i>Средний стаж</i>
Высший медицинский персонал		
18-27	15	3
28-40	27	13,5
41-65	10	27
Средний медицинский персонал		
18-27	9	5
28-40	4	17
41-65	2	30
Административный персонал		
18-27	7	5
28-40	13	10
41-65	13	31,5

Сотрудникам, которые были выделены в возрастные группы (18-27 лет, 28-40 лет, 41-65 лет), было предложено пройти опрос «Деловой портрет», включающий следующие задания и вопросы.

1. Сформулируйте критерии идеально подходящей для Вас работы.

2. Что стимулирует людей работать эффективней?

3. Что может побудить человека уволиться?

В таблице 2 представлены результаты наиболее часто встречающихся ответов респондентов, привязанных к определенным возрастным группам, анализ которых помог авторам сделать следующие выводы.

1. Первая возрастная группа (18-27) обращает больше внимания на свое комфортное рабочее пространство, концентрирует внимание на себе как на важной личности. В качестве критерия наиболее подходящей работы отмечает, что работа должна быть интересной, с проявлением элементов творчества. В качестве основного стимула отмечается справедливая оценка труда.

2. Вторая возрастная группа (28-40) указывает на важность гибкого графика для комфортного общения с семьей. Также для этой группы уже становятся важны в большей степени признание руководством их заслуг и дальнейшее продвижение по карьерной лестнице.

3. Третья возрастная группа (41-65) стремится к стабильности и комфортной работе в команде, что становится для нее важнейшим мотивационным фактором.

Таблица 2

Результаты наиболее часто встречающихся ответов

<i>Критерии идеально подходящей для Вас работы</i>	
18-27	Баланс между работой и личной жизнью. Приятная рабочая атмосфера. Интересная работа
28-40	Возможность карьерного роста. Возможность учиться и получать новые знания
41-65	Стабильность компании. Комфортные условия труда
<i>Что стимулирует людей работать эффективней?</i>	
18-27	Справедливая оценка труда. Дополнительные курсы за счет компании. Материальное вознаграждение за труд
28-40	Признание руководства и коллег . Благоприятная обстановка в коллективе. Материальное вознаграждение за труд
41-65	Четкие цели и ожидания. Командная работа
<i>Что может побудить человека уволиться?</i>	
18-27	Сверхурочная работа. Поиск новых возможностей
28-40	Личные конфликты. Отсутствие гибкости в графике
41-65	Стресс и выгорание. Изменение компании. Негативное влияние на здоровье

Для того чтобы создать в организации эффективную систему мотивации, необходимо понимать мотивационный профиль сотрудников, ценности, приоритеты сотрудников. Представленный выше вывод подтверждает гипотезу о применении различных систем мотивации для сотрудников разных возрастных групп.

Например, для использования в частных медицинских центрах можно предложить следующие варианты мотивации (материальные, нематериальные) для сотрудников в зависимости от их возрастной категории.

1. Для персонала от 18 до 27 лет:

— оплату обучения на курсах, тренингах и в учебных заведениях;

— работу в инновационных проектах в качестве помощника;

— грамоту/премию (например, «Лучший молодой специалист») по результатам года;

— культурные и спортивные мероприятия внутри компании.

2. Для персонала от 27 до 40 лет:

— повышение по службе (составление индивидуального плана развития);

— участие в совещаниях с руководством;

— индивидуальный график работы (смещение даты начала рабочего дня и др.).

3. Для персонала от 40 до 65 лет:

— публичное признание достижений сотрудника (на общих совещаниях, по итогам года);

— модернизация рабочего места;

— дополнительные оплачиваемые выходные, дни отпуска.

В заключение необходимо отметить, что результаты исследования в каждой организации могут отличаться в зависимости от сферы деятельности, специфики работы, экономической ситуации и т.д., тем не менее понять метод, который применим в организации, возможно при помощи различных методов (опроса, анкетирования, беседы и др.).

Анализируя мотивы разновозрастных групп, можно отметить, что для данной организации наличие разновозрастной команды является наиболее эффективным, так как способствует ее развитию: опыт возрастных специалистов помогает организации идти вперед, а их наставничество — развиваться в медицинской сфере молодым специалистам.

Литература

1. Армстронг М. Управление производительностью и мотивация. М.: Альпина Паблишер, 2014. 256 с.

2. Герцберг Ф. Проблемы вознаграждения труда. М.: Эксмо, 2006. 288 с.

3. Пирамида Маслоу: суть, структура и применение в бизнесе. URL: <https://getcompass.ru/blog/posts/piramida-maslou?ysclid=m7n7aydjay79178443>.

4. Forsyth P. How to motivate people. London: Kogan Page, 2006. 161 p.

5. Теория поколений (Уильям Штраус и Нейл Хоув). URL: <https://primdou63.ru/public/users/993/PDF/20042022112207.pdf>.

6. Патнол Д. Мотивация на работе. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2016. 280 с.

7. Швеньк Е. В. Гендерные и возрастные особенности сотрудников как социально-психологические факторы управления их мотивацией / International Journal of Medicine and Psychology. 2022. Т. 5. № 2. С. 102–108.

*Статья поступила в редакцию 12.12.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*

УДК 316

© Е. П. ИЗМАЙЛОВ¹, Н. Д. ГОЛУБЕВА², И. Н. ПАВЛОВА³,
Е. С. КЛИМОВА⁴, 2024

¹ Самарский государственный медицинский
университет Министерства здравоохранения РФ
(«СамГМУ» Минздрава России), Россия

^{2,3} Самарский государственный технический
университет (СамГТУ), Россия

⁴ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ¹: info@samsmu.ru

E-mail ²: dinatalia2012@yandex.ru

E-mail ³: inp-63@mail.ru

E-mail ⁴: depcy@yandex.ru

ТРЕВОЖНЫЕ ОЖИДАНИЯ СТУДЕНТОВ МЛАДШИХ И СТАРШИХ КУРСОВ ПРИ ДИСТАНЦИОННОМ ОБУЧЕНИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

В статье поднимается проблема, связанная с трансформацией образовательного процесса и социальной среды обучающихся в связи с применением технологий дистанционного обучения. Описаны результаты сравнительного анализа тревожных ожиданий, возникающих при дистанционном обучении у студентов младших и старших курсов. Изучение степени и причин возникновения тревожных ожиданий среди студентов проводилось с помощью адаптированной для социологического исследования анкеты HADS, применяемой в медицинской практике для оценки тяжести депрессивного настроения и тревоги.

Ключевые слова: обучение в дистанционном формате, трансформация образовательной среды, тревожные ожидания студентов, шкала HADS.

Введение

В период пандемии COVID-19 для поддержания непрерывного обучения многие российские вузы перешли на гибридные технологии с применением дистанционного обучения. При этом произошла трансформация образовательной среды студента и преподавателя. Обучение стало зависеть от технической оснащенности всех участников образовательного процесса и устойчивой работы сети Ин-

тернет [1]. Изменилось и социальное пространство студента, которое выразилось в значительном дефиците очного общения студентов между собой и с преподавателем [2]. Это привело к появлению тревожных ожиданий у студентов и к снижению усвоения учебного материала [5, 6]. Возникшие трудности отразились на студентах как младших, так и старших курсов [7].

Результаты, которые будут представлены в работе, были получены в ходе масштабного социологического исследования, проведенного авторами в 2020-2024 годах с целью определения степени оценки тревоги у студентов при проведении занятий в дистанционном формате. В 2023 году в работе [3] предлагались к обсуждению выводы, полученные после определения влияния дистанционного обучения на степень тревоги студентов с учетом гендерных различий; целью данной работы стала задача сравнения показателей влияния тревожных ожиданий на успеваемость в зависимости от года их обучения в вузе.

Имперические данные для исследования собраны по средствам анкетного опроса. Респондентами стали 217 студентов, из которых 107 студентов младших курсов и 110 студентов старших курсов. Все студенты обучались по дисциплине «Математика», что позволило сравнить результаты и оценить их с точки зрения математического анализа. Рандомизация полученных результатов достигнута тем, что для анкетирования были включены случайным образом студенты двух центров (121 студент из СамГТУ и 96 студентов из Университета «МИР»), а исследование проведено по единой методике разными преподавателями.

Объект исследования — обучающиеся младших и старших курсов высших учебных заведений, предмет исследования — тревожные ожидания, возникающие при дистанционном обучении у данной социальной группы.

Изучение тревожных ожиданий в педагогической практике проводилось с использованием Госпитальной шкалы тревоги и депрессии — «Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)» [8], которая была адаптирована авторским коллективом и применялась в ранних исследованиях [3, 4]. На рисунке 1 представлены шкалы, которые содержат 14 адаптированных вопросов (в неадаптированной шкале HADS половина из 14 вопросов задается для определения симптомов тревоги, другая — для оценки уровня депрессии).

Методика измерения: каждому утверждению анкеты соответствуют четыре варианта ответов. Каждый респондент выбирает тот ответ, который соответствует его состоянию.

№ вопроса	Вопрос анкеты
1	Я испытываю напряжение и тревогу от занятия или лекции?
2	То, что мне раньше нравилось в обучении, сейчас при новых технологиях мне приносит такие же положительные эмоции?
3	Я испытываю беспокойство и тревогу от ощущения, что могут случиться сбои в работе техники и программ в процессе обучения?
4	Я способен испытывать веселое и радостное состояние на этапах обучения при применении новых технологий?
5	Во время обучения у меня в голове крутятся беспокойные мысли?
6	Я испытываю бодрость и приподнятое настроение во время занятия?
7	Во время занятия я могу расслабиться?
8	Мне кажется, что я стал медленнее усваивать материал занятия?
9	Во время занятия я испытываю напряженность и тревогу?
10	Во время занятия я не слежу за своей внешностью?
11	Во время занятия у меня нет усидчивости, мне хочется двигаться и отвлекаться?
12	Я считаю, что занятие принесет мне необходимые знания и чувство удовлетворения?
13	У меня бывает внезапное чувство паники и страха?
14	Я удовлетворен полученным объемом информации и самим занятием?

Рис. 1. Адаптированная для педагогического процесса Госпитальная шкала тревоги и депрессии [5]

Результаты исследования

В ходе исследования получены и обработаны 217 анкет студентов младших (табл. 1) и старших (табл. 2) курсов, обучающихся предмету «Математика» в дистанционном режиме.

Соответствие ответов бальной шкале следующее:

- 0 баллов – полностью удовлетворен (соответствует ответу «да»);
- 1 балл – удовлетворен (соответствует ответу «вероятно, да»);
- 2 балла – удовлетворен частично (неопределенный ответ);
- 3 балла – не удовлетворен (соответствует ответу «нет»).

Таблица 1

Результаты бальной оценки, полученные при анкетировании студентов младших курсов, на основе адаптированной шкалы HADS

№ вопроса анкеты	Число студентов, поставивших баллы при ответе на вопросы анкеты (рис.1), %			
	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
1	43,1	41,38	12,07	3,45
2	24,14	44,1	15,52	17,24
3	20,69	48,28	18,96	12,07
4	39,5	34,48	3,79	12,67
5	43,1	39,65	10,34	6,9
6	25,86	50	13,79	10,34
7	18,96	53,45	14,54	6,9
8	32,76	37,93	15,52	13,79
9	39,65	37,93	12,67	10,34
10	29,31	48,28	12,67	10,34
11	37,93	29,31	22,41	10,35
12	50	20,69	22,41	6,9
13	81,03	13,79	3,45	1,72
14	72,41	0,69	5,17	1,72

Ниже таблиц, на рисунке 2 графически показаны результаты сравнительного анализа уровня тревоги студентов младших и старших курсов, полученных при подсчете баллов в каждой анкете.

Таблица 2

Результаты балльной оценки, полученные при анкетировании студентов старших курсов, на основе адаптированной шкалы HADS

№ вопроса анкеты	Число студентов, поставивших баллы при ответе на вопросы анкеты (рис. 1), %			
	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
1	45,76	38,98	11,86	3,40
2	22,03	9,46	6,95	13,56
3	25,42	57,63	10,17	6,78
4	44,08	37,28	11,86	6,78
5	57,63	35,59	5,08	1,7
6	5,42	57,63	10,17	6,78
7	35,59	49,15	10,17	5,08
8	45,76	33,9	11,86	8,48
9	47,45	33,9	10,17	8,48
10	37,29	44,07	11,86	6,78
11	54,23	27,12	15,25	3,39
12	67,79	16,95	13,55	1,6
13	77,96	16,95	3,39	1,6
14	76,27	20,34	3,39	0

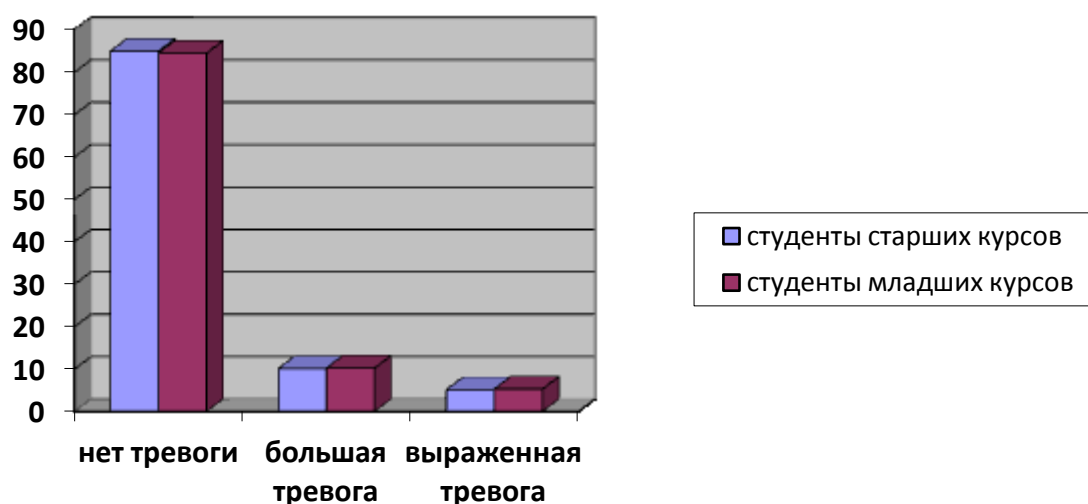


Рис. 2. Результаты сравнительного анализа уровня тревоги студентов младших и старших курсов

Примечание. «Нет тревоги» (норма) – от 0 до 7 баллов, «большая тревога» – от 8 до 10 баллов, «выраженная тревога» – 11 баллов и выше.

Изучив ответы, полученные при анкетировании студентов с использованием адаптированной Госпитальной шкалы тревоги и депрессии, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, 54,23% респондентов со старших курсов и 63,46% — младших курсов испытывали тревожные ожидания при дистанционном обучении. При этом 15,25% студентов старших курсов отметили, что испытывают наибольшую тревогу, а 38,98% — небольшую тревогу, которая не мешает усвоению учебного материала. Студенты младших курсов показали похожий результат: 15,52% опрошенных отметили, что при занятиях на «дистанте» испытывают наибольшую тревогу, а 41,38% — небольшую тревогу. Отсюда следует, что ответы студентов старших и младших курсов сопоставимы и статистически достоверно не отличаются.

Во-вторых, данные, полученные при ответе на вопрос № 3, подтвердили, что техническая сторона дистанционного обучения и устойчивая работа Интернета прямо влияла на тревогу студентов как младших (79,31% респондентов поставивших баллы 0 и 1), так и старших курсов (соответственно 74,57% ответов). При этом 16,95% студентов старших курсов и 31,03% младших курсов сообщили, что такая тревога снижала усвоение учебных материалов дистанционных занятий. То есть на старших курсах уровень зависимости усвоения учебного материала от тревожных ожиданий, испытываемых при дистанционном обучении, возникал на 14,08% меньше, чем на младших курсах, что связано с более сложным для усвоения учебным материалом и отсутствием возможности очного общения с преподавателем.

В-третьих, более половины респондентов каждой из групп высказались о плохом усвоении учебного материала во время занятий в дистанционном режиме. При этом наибольшую тревогу отметили 20,34% студентов старших курсов и 29,31% студентов младших курсов. Таким образом, результаты ответов по этому вопросу показали, что студенты старших курсов были лучше адаптированы к условиям дистанционного обучения, они на 8,97% лучше усваивали учебный материал по сравнению со старшими курсами. В некоторой степени это можно объяснить трудностями учебного материала, который требовал очного общения с преподавателем.

В-четвертых, одна из главных причин снижения усвоения учебного материала отразилась в ответах на вопрос № 11. Так, 46,22% студентов старших курсов и 62,69% студентов младших курсов отметили, что трансформация образовательной среды при дис-

танционном обучении привела к тому, что во время занятия уменьшается усидчивость, появляется желание отвлечься от занятия и подвигаться, что также приводит к возникновению тревожных ожиданий.

В-пятых, наибольшую степень тревоги студенты испытывали, когда по разным причинам пропадала связь с преподавателем, студенты не могли задавать вопросы, следовательно, не было ощущения образовательной институтской среды. Такое состояние в наибольшей степени отражено в вопросе № 13, из ответов на который следует, что за период проведения занятий в дистанционном режиме у 22,03% студентов младших курсов и у 18,96% старших курсов внезапно возникало чувство паники и страха, особенно когда не удавалось поддерживать устойчивую связь с преподавателем во время обучения.

В-шестых, в ответах на вопрос № 12 студенты отразили свое понимание к возникшим трудностям дистанционного обучения. Так, студенты старших курсов (67,79%) и младших курсов (50%) ответили, что дистанционные занятия принесли им необходимые знания и чувство удовлетворения. Вместе с тем 15,25% респондентов из первой группы сообщили о том, что не получили необходимых знаний при такой форме обучения, а 16,95% — получили знания в неполном объеме. Данный результат говорит о следующем: 32,2% студентов старших курсов не получили удовлетворения от дистанционной формы обучения. На младших курсах таких студентов оказалось 50%.

В-седьмых, несмотря на возникновение тревожных ожиданий, студенты понимали весь трагизм ситуации, связанный с вынужденным карантином, а в последующем — необходимость получения непрерывного образования с использованием гибридных технологий дистанционного обучения. Поэтому 76,27% студентов старших курсов и 72,41% студентов младших курсов при ответах на вопрос № 14 отметили, что удовлетворены полученным объемом информации и самим занятием. О неполном удовлетворении сообщили 23,73% студентов старших курсов и 5,86% студентов младших курсов. Не получили удовлетворения полностью от дистанционной формы обучения только студенты младших курсов (1,72%).

Заключение

Таким образом, результаты исследования показали, что трансформация образовательного процесса, социальной среды обучаю-

щихся и преподавателя отразилась на проведении занятий, вызвав тревожные ожидания у студентов как младших, так и старших курсов. При этом уровень зависимости усвоения учебного материала от испытываемых тревожных ожиданий выше у студентов младших курсов. Данная группа респондентов, по сравнению со студентами старших курсов, не получила удовлетворения от дистанционной формы обучения.

В качестве основного недостатка дистанционного обучения можно отметить проблему, которую высказывают и педагоги, и студенты, обучающиеся как на младших, так и на старших курсах — отсутствие по разным причинам «обратной связи» в любом из направлений: преподаватель — студент или студент — преподаватель.

Литература

1. Иванов В. А., Соловьев В. М. О концепции формирования единого информационного пространства университетского комплекса // *Инновационные методы и технологии в условиях новой образовательной парадигмы: сборник научных трудов*. Саратов: Саратовский университет, 2008. С. 52–56.

2. Сайтгалиева Г. Г., Краснопевцева Т. Ф., Хуранов А. Б., Назарова А. Н. Об адаптации студентов с инвалидностью к вузовской среде: трудности и ресурсы // *Вестник Самарского муниципального института управления*. 2024. № 2. С. 88–97.

3. Измайлов Е. П., Голубева Н. Д., Павлова И. Н., Климова Е. С. Влияние тревожных ожиданий при дистанционном обучении на успеваемость с учетом гендерных различий // *Вестник Самарского муниципального института управления*. 2023. № 3. С. 92–99.

4. Измайлов Е. П., Голубева Н. Д., Климова Е. С. Применение адаптированной анкеты HADS для оценки степени усвоения учебного материала при дистанционном обучении // *Вестник Самарского муниципального института управления*. 2022. № 1. С. 116–123.

5. Минина Ю. И., Малышева О. В. Управление учебной мотивацией студентов // *Вестник Самарского муниципального института управления*. 2024. № 2. С. 71–81.

6. Измайлов Е. П., Голубева Н. Д., Климова Е. С. Оценка степени усвоения учебного материала студентами на курсе математики при дистанционном обучении // *Известия Самарского научного центра РАН Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки*. 2020. Т. 22. № 74. С. 34–40.

7. Кэссиди Дж. К. и Финч У. Х. Подтверждение факторной структуры шкалы тревожности когнитивного теста: сравнение полезности трех решений // *Оценка образования*. 2014. № 19 (3). С. 229–242.

8. Нейропсихологические тесты и шкалы. Сборник: 2-е изд., исправ. и доп. Москва: «Перо», 2017. 78 с.

*Статья поступила в редакцию 26.11.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*

SUMMARIES

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

ASSESSMENT OF THE PUBLIC ADMINISTRATION EFFICIENCY IN RUSSIA AND ABROAD: ANALYSIS OF THEORETICAL APPROACHES AND PRACTICES

M. S. KAZAKOVA, A. A. KARLINA, V. G. CHUMAK

The social effect, which should be sustainable, progressive, and serve as a source for the development of society, is of particular importance when assessing the effectiveness of public administration. In this context, it can be said that there is a necessity to apply an optimal system for assessing the effectiveness of government bodies, determined by both the growing demands of society for the quality of life against the social and economic development and achieving priority national goals in domestic and foreign policy of the state. The analysis of scientific publications and regulatory documents presented in the work allowed the authors to identify differences in theoretical approaches and practices for assessing the effectiveness of public administration in Russia and abroad and critically assess the adequacy of their application for building a more successful and effective public administration system.

Keywords: public administration, assessment of the effectiveness of government bodies, social and economic development, quality of public administration, social effect.

TERRORISM IN THE RUSSIAN FEDERATION AS A SOCIAL PROBLEM AND A FACTOR IN POLITICAL PROCESSES: PREREQUISITES FOR ITS EMERGENCE AND COUNTERACTION STRATEGY

O. G. SAVCHENKO, E. K. FILIPPOVA

The article highlights the problem of terrorism, its social aspect, as well as the reasons for its emergence in the Russian Federation through the prism of historical events. The authors have identified the social and psychological and political goals pursued by terrorists. Special attention is paid to the consideration of the effectiveness of measures taken by the state to eliminate all kinds of terrorist attacks, and their timeliness.

Keywords: problem of terrorism, reasons for the emergence of terrorism, terrorist act, public resonance, measures to combat terrorism, Russian Federation.

**MANAGEMENT OF INNOVATIVE PROCESSES:
IMPROVEMENT OF THE REGIONAL SYSTEM TO ASSESS
THE QUALITY OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

A. A. KARLINA, P. Y. GLADYSHEVA

The article deals with the problem of insufficient efficiency of assessing the quality of modern education in the era of innovation. Based on the requirements for the system of assessing the quality of public institutions in the field of education, the authors have identified target settings for creating regional systems for monitoring and assessing education. Innovative methods for assessing the quality of education at the regional level are considered on the empirical material of the activities of the Regional Center for Monitoring in Education, which monitors educational institutions in the Samara Region. The result of the study was the development of a methodological approach to the formation of a regional component for assessing the quality of educational institutions, taking into account the specific problems of the region.

Keywords: education, educational organization, state system for assessing the quality of education, social innovation processes in management.

**ANALYSIS OF PROBLEMS AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION
OF DISTANT LEARNING TECHNOLOGIES IN THE EDUCATIONAL
PROCESS IN JUNIOR YEARS OF HIGHER EDUCATION**

N. D. GOLUBEVA, E. P. IZMAYLOV, I. P. EGOROVA, E. S. KLIMOVA

The article deals with the problem of implementation of distance learning technologies in the educational process when studying the subject of mathematics in junior courses of higher educational institutions. Positive and negative aspects of the implementation of distance technologies are identified based on the data obtained through a survey of junior students of two Samara universities. As a result of the study, the authors come to the conclusion that the formation of a student as a specialist with a high level of acquired educational competencies is possible only with hybrid learning technologies, including direct communication with both the teacher and fellow students.

Keywords: educational process, distance learning, problems of implementing distance learning, hybrid learning technologies, junior years of higher education.

TOPICAL ISSUES OF SUCCESSION POOL CREATION FOR LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES: SOCIAL ASPECT

N. V. MURATOV, T. SH. TIMONINA, O. G. SAVCHENKO

The article offers for discussion topical issues of social orientation related to the formation of a succession pool for local self-government bodies. Particular attention is paid to the problem of attracting young personnel and analyzing possible ways to solve this problem. The analysis is based on materials on human resource provision of the Samara City Administration.

Keywords: local self-government bodies, personnel potential, attracting young personnel, succession pool, mechanisms of interaction between the municipality and educational institutions.

CHANGE MANAGEMENT IN THE HR MANAGEMENT PROCESS FOR THE ORGANIZATION STRATEGY IMPLEMENTATION

T. P. KARPOVA, D. A. SHISHKIN

Modern economic reality changes daily, so the heads of organizations are forced to constantly make many decisions in various areas of organization management: be it personnel selection, work process or changing the company structure. The article substantiates the main management decisions related to the HR management process in the changing conditions of the organization development and their relationship with the life cycle of the organization.

Keywords: HR management, organization strategy, change management, continuity of the management process.

SOCIOLOGY

SOCIAL DEVIATIONS OF MODERN RUSSIAN YOUTH: THE LEGACY OF THE PAST AND THE ACQUISITION OF MODERN ERA

G. M. TARASENKO

The article examines the key features and factors that influence the spread of social deviations among Russian youth. Particular attention is paid to the conditions for engaging the modern young generation in antisocial behavior in the context of the social and cultural dynamics of society in the context of new realities. The author has analyzed the current state and social changes that have occurred in Russian society, which have had a significant impact on generally ac-

cepted social norms and values. Deep social transformations have contributed to the increased interest of sociologists, psychologists, teachers, and youth workers in the problem of deviance in general and especially among young people.

Keywords: social deviations, deviant behavior, delinquent behavior, youth, value orientations, social control, prevention of deviations.

STUDY OF THE INFLUENCE OF AGE CHARACTERISTICS ON THE MOTIVATION OF THE STAFF OF A PRIVATE MEDICAL CENTER

Y. S. SERGEYEVA, T. P. KARPOVA

One of the topical issues of human capital management in a market economy remains the motivation of employees. This article substantiates the relationship between the age characteristics of employees and the methods of their motivation using the example of the staff of a private medical center. The authors have proposed options for motivating personnel for three studied age groups (material, non-material).

Keywords: personnel, motivation, motivational structure of an employee, age group, medical personnel, personnel motivation system.

APPREHENSIVE ATTITUDE OF JUNIOR AND SENIOR STUDENTS IN DISTANT LEARNING: A COMPREHENSIVE APPROACH

E. P. IZMAYLOV, N. D. GOLUBEVA, I. N. PAVLOVA, E. S. KLIMOVA

The article raises the problem associated with the transformation of the educational process and the social environment of students, in connection with the use of distance learning technologies. The authors have described the results of a comparative analysis of anxious expectations that arise during distance learning among junior and senior students. The study of the degree and causes of anxious expectations among students was carried out using the HADS questionnaire adapted for sociological research, used in medical practice to assess the severity of depressive mood and anxiety.

Keywords: distance learning, transformation of the educational environment, apprehensive attitude of students, HADS scale.

АВТОРЫ СТАТЕЙ

Гладышева Полина Юрьевна	учитель русского языка и литературы школы № 68 им. Героя Советского Союза В. П. Лезина, г. Самара, Россия E-mail: ivanova.p99@mail.ru
Голубева Наталья Дмитриевна	кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры «Высшая математика» Самарского государственного технического университета, Россия E-mail: dinatalia2012@yandex.ru
Егорова Ирина Петровна	кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры «Высшая математика» Самарского государственного технического университета, Россия E-mail: dinatalia2012@yandex.ru
Измайлов Евгений Петрович	доктор медицинских наук, доцент, профессор кафедры «Анестезиология, реаниматология и скорая медицинская помощь» Самарского государственного медицинского университета Минздрава России, Россия E-mail: info@samsmu.ru
Казакова Мария Сергеевна	специалист по работе с клиентами Самарского филиала ООО «Деловые линии», Россия E-mail: karlina_anna@mail.ru
Карлина Анна Александровна	кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой «Государственное и муниципальное управление и правовое обеспечение государственной службы» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: karlina_anna@mail.ru
Карпова Татьяна Петровна	кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и цифровой маркетинг» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Климова
Екатерина
Сергеевна**

кандидат физико-математических наук, доцент кафедры «Гуманитарных и естественнонаучных дисциплин» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия

E-mail: depсу@yandexl.ru

**Муратов
Николай
Владимирович**

кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент и цифровой маркетинг» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия

E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Павлова
Ирина
Николаевна**

старший преподаватель кафедры «Высшая математика» Самарского государственного технического университета, Россия

E-mail: inp-63@mail.ru

**Савченко
Олег
Григорьевич**

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой «Физическое воспитание» Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка»;

доцент кафедры «Физическое воспитание» Самарского государственного экономического университета, Россия

E-mail: savoed15@rambler.ru

**Сергеева
Юлия
Сергеевна**

специалист в детской поликлинике «Мать и дитя» АО «Медицинская компания ИДК» в г. Самаре, Россия

E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Тарасенко
Галина
Михайловна**

кандидат социологических наук, доцент кафедры «Горное дело» филиала Национального исследовательского технологического университета «МИСИС» в г. Губкине Белгородской области, Россия

E-mail: g-tarasenko@mail.ru

**Тимонина
Татьяна
Шамильевна**

консультант управления по обеспечению деятельности Главы Аппарата Администрации городского округа Самара, г. Самара, Россия

E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Филиппова
Елизавета
Кирилловна**

лаборант кафедры «Гражданский и арбитражный процесс» Самарского государственного экономического университета, Россия
E-mail: savoed15@rambler.ru

**Чумак
Вадим
Геннадьевич**

доктор социологических наук, профессор, ректор Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», Россия
E-mail: imi@imi-samara.ru

**Шишкин
Денис
Александрович**

специалист в Куйбышевском районном управлении АО «Транснефть – Дружба», г. Самара, Россия
E-mail: karova-karova-5656@mail.ru

THE AUTHORS OF THE ARTICLES

Gladysheva Polina Yuryevna	Teacher of Russian language and literature at school No. 68 named after Hero of the Soviet Union V. P. Lezin, Samara, Russia E-mail: ivanova.p99@mail.ru
Golubeva Natalia Dmitrievna	Candidate of Physical and Mathematical Sciences, docent, docent of Higher Mathematics Department of Samara State Technical University, Russia E-mail: dinatalia2012@yandex.ru
Egorova Irina Petrovna	Candidate of Physical and Mathematical Sciences, docent, docent of Higher Mathematics Department of Samara State Technical University, Russia E-mail: dinatalia2012@yandex.ru
Izmaylov Evgeniy Petrovich	Doctor of Medical Sciences, docent, professor of Anesthesiology, Intensive-Care Medicine and Emergency Medical Services Department of Samara State Medical University of Ministry of Health of the Russian Federation, Russia E-mail: info@samsmu.ru
Kazakova Maria Sergeyevna	Customer Service Specialist of Samara Branch of LLC "Business Lines", Russia E-mail: karlina_anna@mail.ru
Karlina Anna Alexandrovna	Candidate (PhD) of Historic Sciences, docent, head of Public and Municipal Administration and Legal Support of Civil Service Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: karlina_anna@mail.ru
Karpova Tatyana Petrovna	Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Management and digital marketing Department of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Klimova
Ekaterina
Sergeyevna**

Candidate of Physical and Mathematical Sciences, docent of Humanities and Natural Sciences Department of Samara University of Public Administration “International Market Institute”, Russia

E-mail: depcy@yandexl.ru

**Muratov
Nikolay
Vladimirovich**

Candidate (PhD) of Economic Sciences, docent of Management and digital marketing Department of Samara University of Public Administration “International Market Institute”, Russia

E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Pavlova
Irina
Nikolayevna**

Senior teacher of Higher Mathematics Department of Samara State Technical University, Russia

E-mail: inp-63@mail.ru

**Savchenko
Oleg
Grigoryevich**

Candidate (PhD) of Pedagogical Sciences, docent, head of Physical Education Department of Samara University of Public Administration “International Market Institute”;

docent of Physical Education Department of Samara State Economic University, Russia

E-mail: savoed15@rambler.ru

**Sergeyeva
Yulia
Sergeyevna**

Expert for Child Health Center “Mother and Child” JSC “Medical company IDK” in Samara city, Russia

E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Tarassenko
Galina
Mikhailovna**

Candidate (PhD) of Sociological Sciences, docent of Mining Engineering Department of Branch of National Research University of Technology “Moscow Institute of Steel and Alloys” in Gubkino city in Belgorod Oblast, Russia

E-mail: g-tarassenko@mail.ru

**Timonina
Tatyana
Shamilyevna**

Consultant of Department for Activity Support for the Head of the Administrative Office of Samara city Administration, Russia

E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

**Filippova
Elizaveta
Kirillovna**

Laboratory Assistant at the Department of Civil and Arbitration Procedure, Samara State University of Economics, Russia

E-mail: savoed15@rambler.ru

**Chumak
Vadim
Gennadyevich**

Doctor of Sociological Sciences, professor, rector of Samara University of Public Administration "International Market Institute", Russia

E-mail: imi@imi-samara.ru

**Shishkin
Denis
Aleksandrovich**

Specialist in Kuybyshev District Administration in JSC "Transneft – Druzhba", Samara, Russia

E-mail: karpova-karpova-5656@mail.ru

Заметки

Заметки

Заметки

П Р А В И Л А оформления статей

Поля: верхнее и нижнее – **1,5** см, левое и правое – **2,25** см.

Абзацный отступ – **1,25** см.

Межстрочный интервал – одинарный.

Размеры шрифта (Cambria):

– для основного текста статьи – **15** пт;

– для таблиц, иллюстраций, надтабличных надписей, подрисунков подписей и пристатейного библиографического списка – **14** пт;

– для постраничных сносок – **13** пт.

Аннотация: должна излагать основное содержание статьи и состоять из 3-4 предложений.

Ключевые слова: приводятся в количестве 4-7 слов (или словосочетаний), наиболее емко передающих смысл статьи.

УДК статьи: авторы определяют самостоятельно.

Текст статьи: должен иметь четкую структуру (отражать актуальность проблемы, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, методы (методика, условия) исследования, место и время проведения исследования, результаты исследования и их обсуждение, заключение или выводы.

Авторы обязаны предъявлять повышенные требования к стилю изложения и языку статьи.

Ссылки на источники, использованные в работе, приводятся в тексте статьи в квадратных скобках.

Научное издание

ВЕСТНИК
САМАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ИНСТИТУТА УПРАВЛЕНИЯ

№ 4 / 2024

Экспертный совет:

В. М. Рамзаев, д-р экон. наук (председатель);
И. Н. Хаймович, д-р техн. наук (заместитель председателя);
Д. В. Березовский, канд. юрид. наук; В. А. Зимин, канд. экон. наук, д-р полит. наук;
М. М. Васильев, канд. экон. наук; О. А. Горбунова, канд. экон. наук;
Т. П. Карпова, канд. социол. наук; С. И. Нестерова, канд. экон. наук;
Е. С. Поротькин, канд. экон. наук; В. Г. Чумак, д-р социол. наук.

Рег. номер в реестре зарегистрированных
СМИ Федеральной службой по надзору
в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
ПИ № ФС 77-80219 от 22.01.2021

Ответственный редактор и координатор,
компьютерная верстка
И. Ю. Кузьмина
Корректор
И. Н. Петрова
Английский перевод
Р. С. Сошниковой

Подписано в печать 27.12.2024.
Дата выхода в свет 19.03.2025.
Бумага офсетная. Печать оперативная.
Объем 6,25 п.л. Формат 60х90/16.
Заказ № 0128. Тираж 500 экз.
Цена свободная.
Адрес редакции и издателя:
443030, Самарская область, г. Самара,
ул. Г. С. Аксакова, 21
<http://www.imi-samara.ru/vestnik-smiu>;
e-mail: editor-sagmu@yandex.ru

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ООО «Прайм»
443079, Самарская область, г. Самара,
Байкальский пер., д. 12
<http://prime163.ru>;
e-mail: prime.163@mail.ru