

ISSN 2464-6776

MK ČR E 22428

Vědecký a analytický časopis

SOCIOLOGIE ČLOVĚKA

№ 3 2016

ZAKLADATEL:
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

Šéfredaktorka – prof. **Nursafa G. Khayrullina**, Ph.D. (profesor v oboru sociologie)

Mezinárodní redakční rada

Marcin Garbat, Ph.D. (doctor v oboru sociologie – Zielona Gora, Polsko)
prof. **Taslima G. Islamšina**, Ph.D. (profesor v oboru sociologie – Kazan, Rusko)
prof. **Čimiza K. Lamažaa**, Ph.D. (profesor v oboru filosofie – Moskva, Rusko)
prof. **Ludmila I. Naydenova**, Ph.D. (profesor v oboru sociologie – Penza, Rusko)
Sergey V. Ryazancev, Ph.D. (doctor v oboru ekonomie,
Dopisující člen Ruské akademie věd – Moskva, Rusko)
doc. **Snežana V. Yavon**, Ph.D. (docent v oboru sociologie – Togliatti, Rusko)

Časopis je indexování podle:

- Russian Science Index (Rusko)
- Research Bible (China)

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2016.

ISSN 2464-6776

MK ČR E 22428

Scientific and analytical journal

SOCIOLOGY OF A HUMAN

№ 3 2016

THE FOUNDER:
The science publishing centre «Sociosphere-CZ»

Editor-in-Chief – Doctor of Sociological Sciences, professor
Nursafa G. Khayrullina

International editorial board

Marcin Garbat, Ph.D. (Zielona Gora, Poland)

Taslina G. Islamshina – Doctor of Sociological Sciences, professor (Kazan, Russia)

Chimiza K. Lamazhaa – Doctor of Sociological Sciences, professor (Moscow, Russia)

Ludmila I. Naydeniva, Doctor of Sociological Sciences, professor (Penza, Russia)

Sergey V. Ryazantsev – Doctor of Economical Sciences, Corresponding Member
of Russian Academy of Sciences, (Moscow, Russia)

Snezhana V. Yavon, Doctor of Sociological Sciences, professor (Tolyatti, Russia)

The journal is indexed by:

- Russian Science Index (Russia)
- Research Bible (China)

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2016.



OBSAH

Вводное слово8

SOCIOLOGIE A ŽIVOT

Игнатова Е. В.
Реформирование системы высшего образования в государстве
постсоветского пространства: особенности и проблемы 10

Найденова Л. И.
Развитие способностей и навыков к научной работе у выпускников
высших учебных заведений по специальности и направлению
подготовки «Социология» 32

Сушко В. А.
Факторы формирования социальной чувствительности молодежи
к выбору профессиональной карьеры 39

EKONOMIKA, POLITIKA A LIDÉ

Ковалёв А. С., Лукьяненко О. В.
Оценка эффективности выездных налоговых проверок в России:
региональный аспект 46

Кольцова Т. А.
Российская практика налогообложения игорного бизнеса 51

Пелькова С. В.
Сравнительный анализ налогообложения особых экономических зон
в России и странах АТЭС 56

Устинова О. В.
Особенности процесса формирования корпоративной идентичности
персонала 61

Фомин М. С.
Выборы – это личная ответственность 74

Хайруллина Н. Г.
Устойчивое развитие Тюменской области 80



План международных конференций, проводимых вузами России,
Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана,
Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ» в 2016–2017 годах.....91

Информация о научных журналах94

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» –
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»95



CONTENTS

Parenthesis	8
--------------------------	---

SOCIOLOGY AND LIFE

Ignatova E. V.

Reforming the system of higher education in the state post-soviet space: features and problems	10
---	----

Naidenova L. I.

The developing of the abilities and skills to the scientific work from the graduates of higher education institutions in the specialty and field of study "Sociology"	32
---	----

Sushko V. A.

Factors of formation of social sensitivity to youth choice of career	39
--	----

ECONOMICS, POLITICS AND PEOPLE

Kovalev A. S., Lukyanenko O. V.

Evaluating the effectiveness of field tax audits in Russia: regional aspect	46
---	----

Koltsova T. A.

The Russian practice of taxation of gambling	51
--	----

Pelkova S. V.

Comparative analysis of the taxation of special economic zones in Russia and APEC countries	56
--	----

Ustinova O. V.

Features of the formation of the corporate identity of personnel	61
--	----

Fomin M. S.

The elections – is a personal responsibility	74
--	----

Khairullina N. G.

Sustainable development of Tyumen region	80
--	----

Plan of the international conferences organized by Universities of Russia, Armenia, Azerbaijan, Belarus, Bulgaria, Kazakhstan, Uzbekistan, and Czech Republic on the basis of the SPC «Sociosphere» in 2016–2017	91
--	----

Information about scientific journals	94
---	----

Publishing services of the science publishing centre «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»	95
--	----



ВВОДНОЕ СЛОВО

Становление науки социологии во многом стало результатом глубокого осознания места и роли интересов в жизни общества. Разумеется, и до момента провозглашения системы знаний об обществе под названием социология древними мыслителями были выдвинуты разные точки зрения, идеи о потребностях, интересах и ценностях. Однако на наш взгляд благодаря социологической науке появились не только теоретические, но и практические возможности всестороннего охвата данной проблемы.

Интерес в социологическом смысле – самый мощный побудительный мотив любого действия социального субъекта. Порожденные потребностями материальные и духовные интересы (в общем плане) находят свое дальнейшее развитие в ценностях, которые, в свою очередь, способны объединять вокруг себя не только социальные группы или отдельно взятое сообщество, но и всё человеческое общество. Характер интересов социальных субъектов определяет особенности развития взаимодействия и взаимоотношений между ними. В воздействии объективных и субъективных факторов интересы управляются, направляются и интерпретируются. Интересам свойственно разнообразие. Они не у всех людей, социальных групп и сил имеют одинаковую суть и смысл. С этой точки зрения социальное взаимодействие представляет собой своего рода столкновение интересов. Разумеется, не-

возможно достичь идеальной гармонии всех интересов всех социальных субъектов. Однако, поэтапное и непрерывное развитие социологической науки, ее крупные достижения вселяют надежду на определение тех социальных ситуаций и условий, при которых разнообразные интересы вступают между собой в фазу более-менее сбалансированности.

Исходя из этого заслуживает внимания тематика данного номера нашего журнала, которая включает в себя разные статьи, каждая из которых, на наш взгляд, раскрывает суть того или иного направления социального потока интересов. В частности среди них ярко выражена тема молодежи, где затрагиваются вопросы образования, интеллектуальных способностей и их профориентации. Кроме этого, особенно выделяется ряд статей, посвященных социологическому анализу экономических проблем, где анализируются некоторые аспекты налоговой политики, выявляются национальные и региональные особенности налогообложения. Помимо этого, в номере находят свое отражение значимые социологические данные по поводу формирования корпоративной идентичности персонала, раскрывается значимость личной ответственности на примере отношения к выборам и т.п.

Уважаемые читатели!

Таким образом, мы выражаем надежду, что наш журнал с выхо-



дом в свет каждого номера будет закреплять за собой имя желаемого и интересного издания, в котором будут опубликованы работы, посвященные социологическому ана-

лизу вопросов баланса интересов социальных субъектов и новейших тенденций социальной динамики.

Редколлегия

УДК 316.4

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ГОСУДАРСТВЕ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Е. В. Игнатова

*Кандидат социологических наук
Павлодарский государственный
педагогический институт
г. Павлодар, Казахстан*

REFORMING THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION IN THE STATE POST-SOVIET SPACE: FEATURES AND PROBLEMS

E. V. Ignatova

*Ph.D.
Pavlodar state pedagogical institute
Pavlodar, Kazakhstan*

Abstract. This paper presents the results of the survey, which was done on the basis of analysis of the management system of higher education in the region and developed measures to improve it. The authors conclude that the system of higher education is by far the area of interaction of the state and the interests of society in the face of their institutions and citizens, which involves the compulsory participation of the subjects of the educational relations in the management and the ability to influence the functioning and development of the higher education system, as well as be responsible for creating the conditions necessary for the implementation of the system of higher education of its social and educational function.

Keywords: global educational environment; globalization; higher education system; reforming.

Введение. Глобализация, радикальные изменения, происходящие в мире, оказывают большое воздействие не только на развитие материально-технических и научно-теоретических основ общественного прогресса, но и на социально-политические и идеологические процессы, формирование прогрессивного и свободного общественного сознания [2; 4; 9]. За последнее десятилетие на постсоветском пространстве произошли значительные

сдвиги в организации управления образованием: сформирована нормативно-правовая база, преодолевается ведомственный подход к управлению образовательными учреждениями, идет становление взаимодействия государственных и общественных форм управления образованием, возрастает роль ассоциаций учебных заведений. В обществе сформировался новый подход к пониманию современного образования, основанный на его ка-



честве и внедрении новейших инновационных педагогических технологий [5; 7; 8]. Образование вошло в число основных государственных приоритетов многих стран, которые стремятся создать гибкую мобильную систему высшего образования, отвечающую новым требованиям в условиях глобальной конкуренции.

За прошедшее десятилетие казахстанская система высшего образования претерпела существенные структурные преобразования: вузы получили большую степень автономности в управлении своей деятельностью, большую свободу в определении образовательной политики, изменилась направленность специализации деятельности вузов, создана конкурентная среда. Однако повышение требований общества к качеству высшего образования, углубление диспропорций между предложением образовательных услуг и потребностями рынка труда, неэффективное использование ресурсов общества, направленных в систему высшего образования, возникающее вследствие отсутствия механизмов согласования целей и результатов деятельности учреждений высшего образования с потребностями государства и общества, кардинальное обновление технологий обучения, изменение организационно-экономических механизмов управления образовательными учреждениями, обострение конкуренции на рынке образовательных услуг, создают необходимость вести поиск новых стратегических подходов в управлении высшим образованием [1].

В настоящее время в республике назрела объективная необходимость формирования модели государственно-общественного управления системой высшего образования. С одной стороны, это продиктовано необходимостью принять вызовы глобальных изменений в требованиях к подготовке специалистов, зафиксированных в документах Болонского соглашения. С другой стороны, программа реформирования казахстанского образования стимулирует переход вузов к новой политике управления образованием на основе системы повышения его качества. При этом в процессе интеграции высшего образования Казахстана в мировое образовательное пространство необходимо найти оптимальный баланс между международными образовательными тенденциями и необходимостью сохранения и развития национальной системы высшего образования.

Одна из основных задач реформирования системы высшего образования Республики Казахстан – интеграция в мировое образовательное пространство. При этом важнейшим условием интеграционного образовательного процесса является взаимодействие государственных органов управления с институтами общественного регулирования в управлении системой высшего образования.

В то же время, проведенный анализ дает основание полагать, что взаимодействие личности, общества и государства в обозначенном процессе находится в зачаточном состоянии (табл. 1).



Таблица 1

Взаимодействие субъектов в управлении системой высшего образования Республики Казахстан

Функции/субъекты	Личность	Общество	Государство
Планирование			
определение потребностей рынка труда;	не участвует	не участвует	участвует
формирование классификатора специальностей	не участвует	не участвует	участвует
формирование государственного заказа	не участвует	не участвует	участвует
разработка государственных общеобязательных стандартов образования	частично участвует	не участвует	участвует
разработка типовых программ	частично участвует	не участвует	участвует
Организация			
создание законодательной и иной нормативной правовой основы функционирования образования	не участвует	не участвует	участвует
обновление учебного, учебно-методического обеспечения и материально-технической базы.	частично участвует	не участвует	участвует
Контроль и анализ			
лицензирование	не участвует	не участвует	участвует
государственная аттестация	частично участвует	не участвует	участвует
аккредитация	частично участвует	частично участвует	участвует

Методика. С целью выявления взаимодействия личности, общества и государства в управлении системой высшего образования были проведены социологические исследования [3; 6].

На первом этапе был проведен анкетный опрос студентов Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова, Павлодарского государственного педагогического

института и Инновационного Евразийского университета. В опросе приняло участие 412 студентов, из них 42,3% обучается в Павлодарском государственном университете им. С. Торайгырова, 24 % – Павлодарском государственном педагогическом институте, 33,7 % – в Инновационном Евразийском университете. Среди опрошенных 58,1 % составили девушки и 41,9 % – юноши. Одновре-



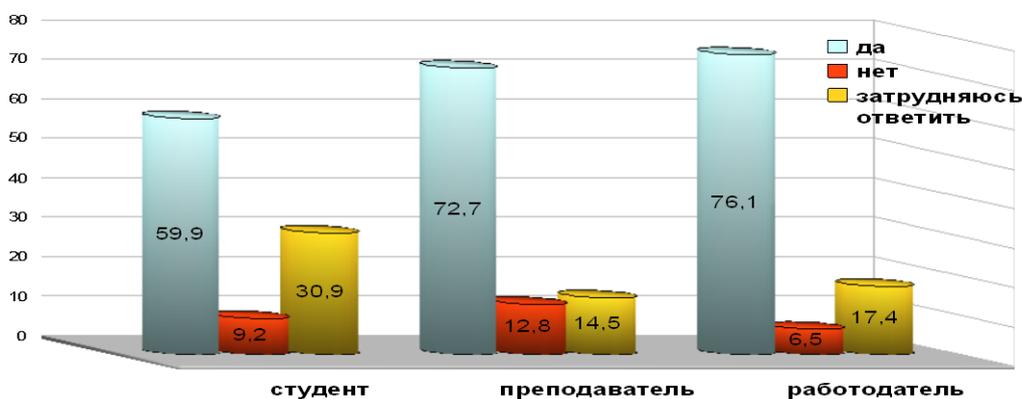
менно 33,6 % опрошенных обучается по техническим специальностям, 66,4 % – по специальностям образования и гуманитарным наукам. Из числа опрошенных 24,9 % являются студентами 1 курса, 37,4 % – второго курса и 37,7 % – третьего курса.

На втором этапе был проведен анкетный опрос преподавателей тех же вузов, где обучаются и студенты, принявшие участие на первом этапе. Всего было опрошено 396 преподавателей. Из числа опрошенных 58,5 % – женщины, 41,5 % – мужчины. Среди преподавателей 24,3 % имеют ученую степень; 41,4 % – ведут подготовку специалистов по техническим специальностям, 58,6 % – по специальностям образования и гуманитарным.

На третьем этапе опрашивались работодатели Павлодарской области, сотрудники управления образования Павлодарской области, средних общеобразовательных школ, дошкольных учреждений и предприятий города. Всего было опрошено 402 работодателя, из которых

198 человек – работники сферы образования, 204 – руководители различных структурных подразделений промышленных предприятий, 8,4 % имеют стаж работы от 1–5 лет, 34,4 % от 5–10 лет и 57,2 % более 10 лет. Большая часть (94,1 %) имеют высшее образование, 1,3 % – среднее специальное, 4,6 % – ученую степень. Из числа опрошенных 38,2 % работают руководителями организаций, 34,1 % – методистами, начальниками цехов, и 27,7 % – преподаватели, мастера участков.

Результаты. Полученные в ходе исследований данные показали, что более половины из числа опрошенных студентов (59,9 %), преподавателей (72,7 %) и работодателей (76,1 %) информированы о процессах интеграции системы высшего образования Республики Казахстан в мировое образовательное пространство, при этом 9,2 % студентов, 12,8 % преподавателей и 6,5 % работодателей не знает или информирована не в полной мере (рис. 1).



Pu

с. 1. Информированность респондентов о процессах интеграции системы высшего образования в мировое образовательное пространство, в % к общему числу опрошенных



На вопрос «Как Вы относитесь к происходящим изменениям в системе высшего образования?», каждый второй преподаватель (53,8 %) ответил, что реформы идут успешно, вместе с тем 21,8 % преподавателей придерживаются противоположного мнения. Три четверти работодателей (62,2 %) считают, что реформирование высшей школы идет частично, и

9,0 % отметили отрицательный процесс реформирования. Одновременно отметим, что среди студентов павлодарских вузов положительную оценку происходящим изменениям дали почти каждый второй опрошенный (49,4 %) и четверть опрошенных студентов (25,2 %) высказали отрицательное отношение (рис. 2).

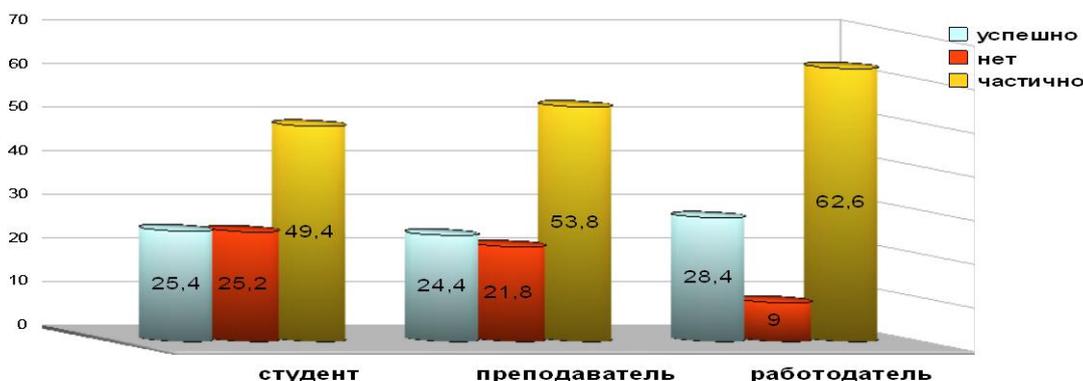


Рис. 2 Отношение респондентов к происходящим изменениям в системе высшего образования, в % к общему числу опрошенных

Доминирующая цель в управлении системой высшей школы – качество образования. В связи с этим, респондентам был задан вопрос «Способна ли модернизация управления системой высшего образования повысить качество образования?». Критически оценивая различные аспекты существующей системы высшего профессионального образования в регионе, около половины опрошенных из числа студентов (59,1 %), преподавателей (61,1 %) и работодателей (43,9 %) считают, что эффективная модернизация управления системой высшего

образования способна повысить качество подготовки специалистов. Одновременно отметим, что из числа студентов (12,8 %), преподавателей (18,4 %) и работодателей (43,9 %) считают, что реформирование управления системой высшего образования частично повысит качество подготовки выпускников. При этом около четверти студентов, преподавателей и работодателей (28,1 %, 20,5 %, 31,8 % соответственно) высказались, что модернизация управления системой высшего образования не способствует повышению качества (рис. 3).

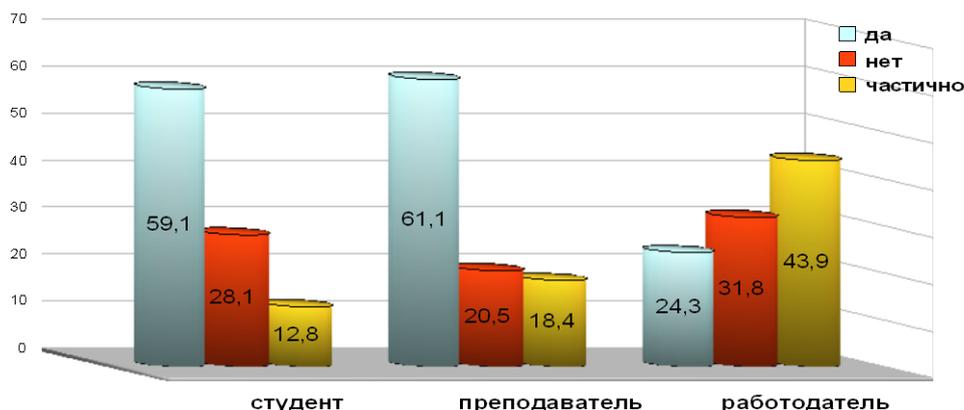


Рис. 3. Мнения респондентов о повышении (снижении) качества подготовки студентов в условиях модернизации управления системой высшего образования, в % к общему числу опрошенных

Исходя из того, что важнейшими факторами, влияющими на качество образования, являются качество обучения, средств образовательного процесса и образовательных технологий, уровень потенциала профессорско-преподавательского состава, эффективность системы контроля достижений, наличие обратной свя-

зи по результатам образовательного процесса, успешность вхождения в социум, согласованность потребностей личности, общества и государства в уровне и качестве образования, целесообразно рассмотреть вопрос удовлетворенности респондентов получаемым образованием.

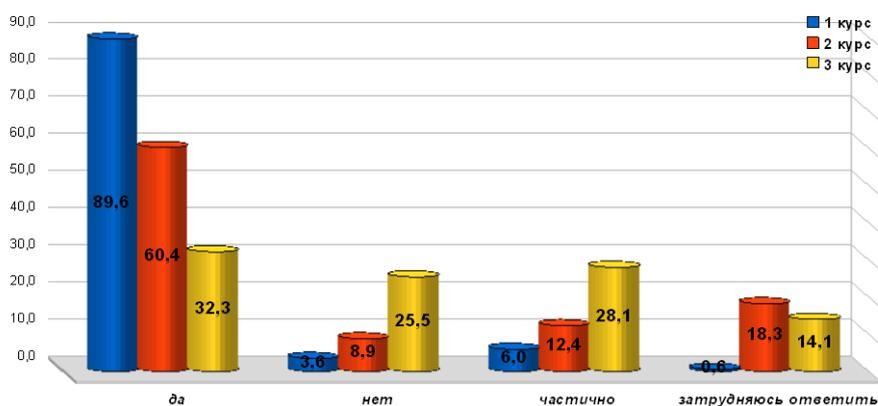


Рис. 4. Удовлетворенность студентов разных курсов получаемым образованием, в % к общему числу опрошенных



Несмотря на применяемые в последние годы в Республике Казахстан меры по улучшению управления системой высшего образования, удовлетворенность получаемым образованием самими студентами выглядит достаточно пессимистично (рис. 4). Так, на вопрос «Удовлетворены ли Вы получаемым образованием?», большинство первокурсни-

ков (89,6 %) ответили утвердительно, среди третьекурсников удовлетворенность получаемым образованием высказали только треть опрошенных (32,3 %). Так, каждый четвертый студент третьего курса (25,5 %) не удовлетворен или удовлетворен частично (28,1 %) получаемым в вузе образованием (рис. 5).

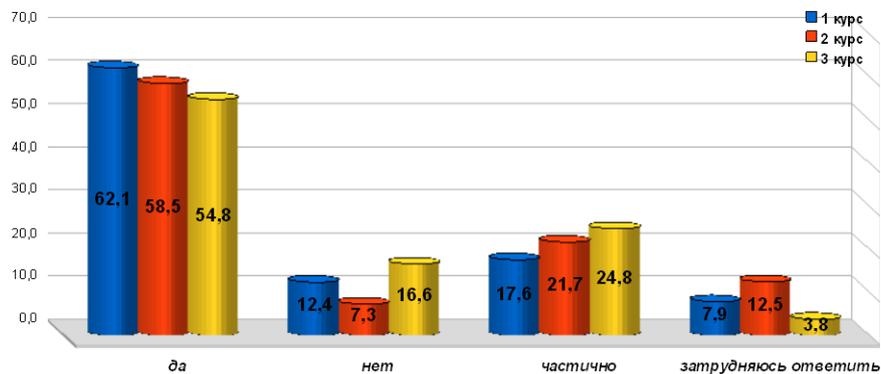


Рис. 5. Удовлетворенность студентов разных курсов объемом полученных знаний, в % к общему числу опрошенных

Из данных, представленных на рис. 5, видно, что к старшим курсам снижается и удовлетворенность студентов объемом полученных знаний и уровнем подготовки. Это объясняется тем, что студенты старших курсов уже прошли профессиональные практики и испытывают недостаток, как в теоретической, так и в практической подготовке. Сами же студенты в неформальных интервью объясняют эту

ситуацию тем, что многие учатся не по той специальности, какую хотели получить при поступлении в вуз, а там, где был ниже конкурс или по рекомендации родителей. В итоге нелюбимое дело не мотивирует их к успешной учебе и к удовлетворению от получаемых знаний.

У преподавателей несколько другое представление об объеме получаемых студентами знаний студентов (рис. 6).

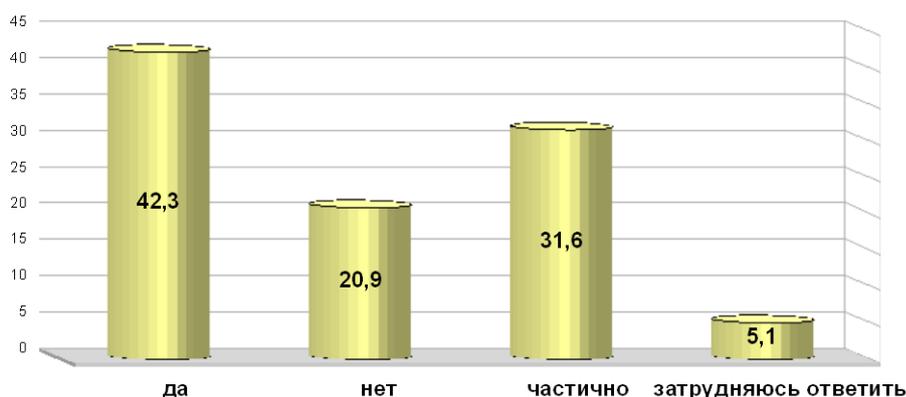


Рис. 6. Мнения преподавателей об объеме получаемых знаниями студентами, в соответствии с современными требованиями, в % к общему числу опрошенных

Менее половины преподавателей (42,3 %) считают, что объем получаемых знаний студентов соответствует современным требованиям. Вместе с тем, каждый третий преподаватель (31,6 %) полагает, что объем получаемых знаний частично соответствует современным требованиям, а каждый пятый (20,9 %) – не согласен с этим. Результаты опроса показывают, что большая часть преподавателей не в полной мере удовлетворена уровнем знаний студентов. Одной из причин, затрудняющих обучение, они считают дополнительную занятость студентов подработками (в разных вузах от 20 до 25 % студентов очного от-

деления вынуждены совмещать учебу с работой, в большинстве случаев не связанной с будущей профессиональной деятельностью).

Более половины студентов не в полной мере удовлетворены качеством организации учебного процесса. При этом 30,4 % студентов частично удовлетворены им, а 18,4 % придерживаются противоположного мнения. Отметим, что оценка преподавателей не многим отличается от оценок студентов: более трети опрошенных (33,8 %) удовлетворены частично и 12,4 % не удовлетворены качеством организации учебного процесса (рис. 7).

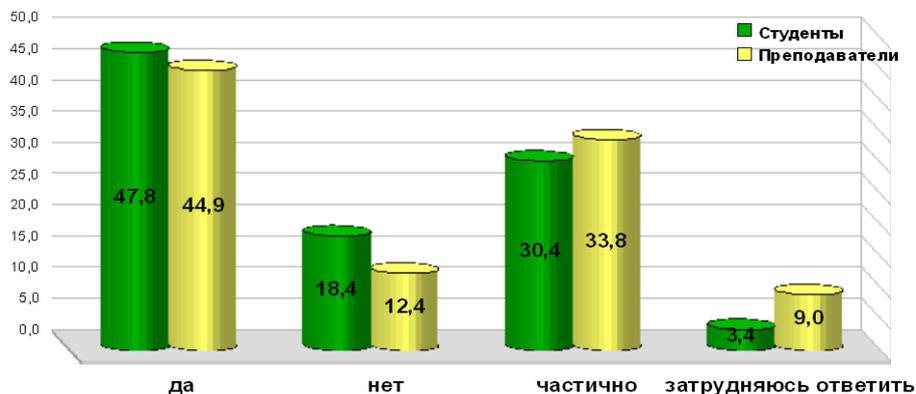


Рис. 7. Удовлетворенность студентов и преподавателей качеством организации учебного процесса, в % к общему числу опрошенных

Из данных, представленных на рис. 8, видно, что к старшим курсам удовлетворенность студентов качеством преподавания повышается. Вместе с тем, можно констатировать, что 40,6 %; 25,6 %; 17,0 % студентов соответствующих курсов не удовлетворены или удовлетворены частично качеством преподавания. В связи с этим в ходе устного интервью студентам, не удовлетворенным качеством образования, был задан вопрос «Что Вы предприняли для того, чтобы повысить качество преподавания?», на который студенты 1 курса ответили, что не

наделены такими полномочиями (56,8 %), а студенты второго (4,3 %) и третьего (8,8 %) курсов ответили, что предпринимают попытку решить эти проблемы через студенческие органы самоуправления, добиваясь положительных результатов только в 1,7 %. Преподаватели же указывали среди мер такие, как выступление на Совете института, освещение проблем в печати и т. д. Таким образом, полученные данные убедительно свидетельствует о том, что студенты и преподаватели не вовлечены в процесс управления системой высшего образования.

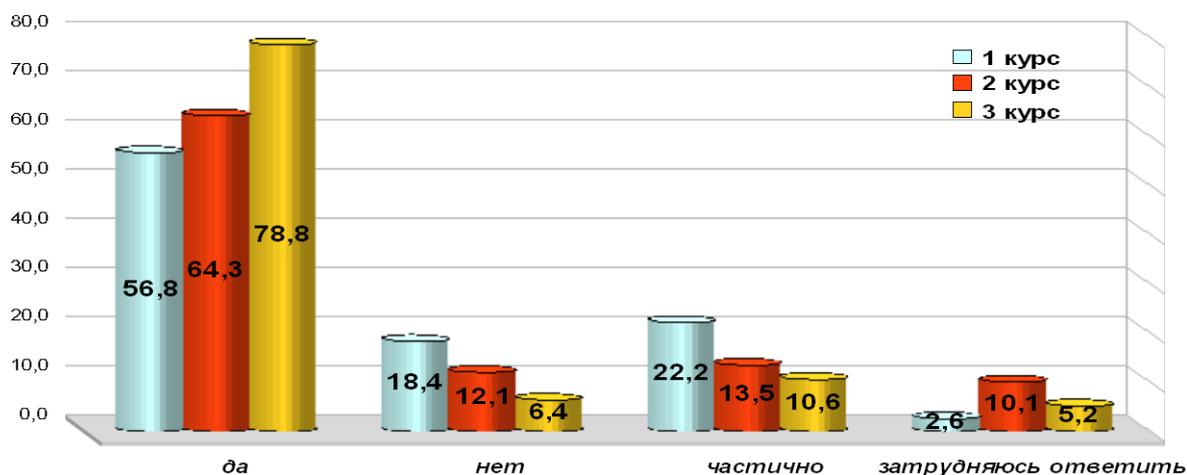


Рис. 8. Удовлетворенность студентов разных курсов качеством преподавания, в % к общему числу опрошенных

Одной из причин неудовлетворенности студентами качеством преподавания является уровень профессионализма кадрового состава. Как видно из данных рис. 9, большинство студентов отмечают

соответствие уровня профессионализма преподавательского состава (49,6 %). Преподаватели оценивают профессионализм кадрового состава вуза несколько выше, чем студенты (61,2 %).

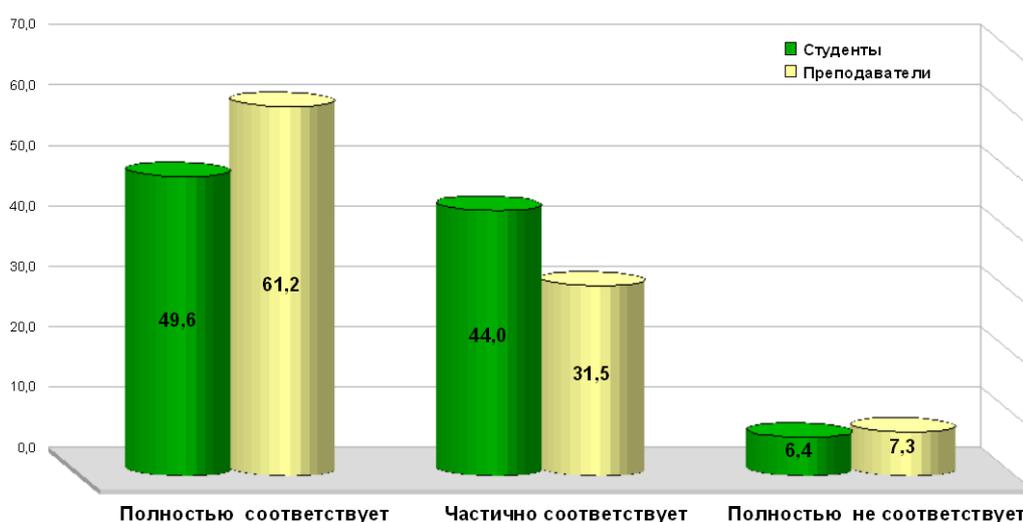


Рис. 9. Оценка студентами и преподавателями уровня профессионализма кадрового состава вуза, в % к общему числу опрошенных



Следует отметить, что к старшим курсам снижается удовлетворенность студентов к уровню требований преподавателей (рис. 10). Если среди первокурсников удовлетворенность к уровню требований преподавателей составила 76,9 % опрошенных, то 32 % третьекурсников отмечают частичную удовлетворенность, а 15,4 % соответственно не удовлетворенность к уровню требований преподавателей. Это

еще раз является доказательством того, система требований, предъявляемых студентами к преподавателям, вырабатываются эмпирическим путем, что, в свою очередь, еще раз подтверждает тот факт, что студенты не участвуют в вопросах управления, не знакомы с нормативно-правовой базой, с критериями оценки деятельности преподавателей и т. д.

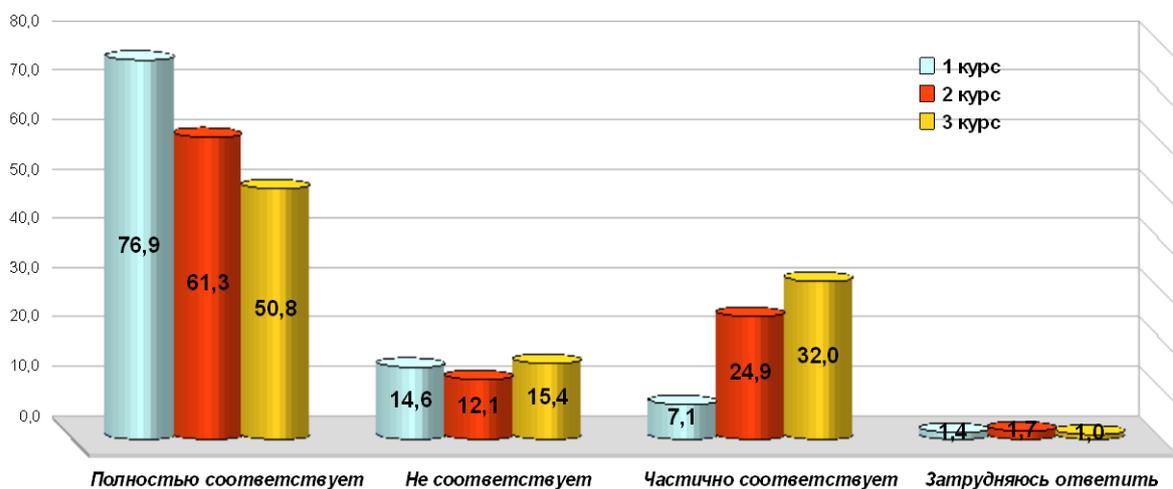


Рис. 10. Удовлетворенность студентов разных курсов к уровню требований преподавателей, в % к общему числу опрошенных



Реформирование управления системой высшего образования предполагает изменения в характере образования, ориентируя его на «свободное развитие человека», на творческую инициативу, самостоятельность обучаемых, что предполагает формирование студентами индивидуальной образовательной траекто-

рии (Garabagiu, Ustinova, 2013; Belonozhko, Shaforost, 2015). Поэтому интересно выявить оценку респондентов об использовании инноваций в учебном процессе, ориентированных на индивидуальный подход в образовательной деятельности студентов (рис. 11).

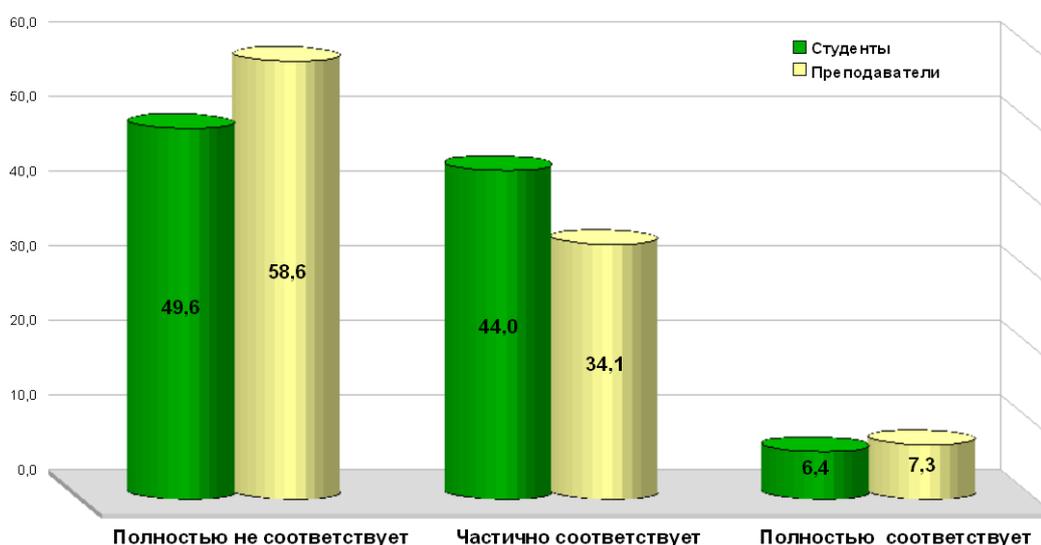


Рис. 11. Оценка уровня использования индивидуального подхода к образовательной деятельности студентов, в % к общему числу опрошенных.

Большая часть студентов (93,6 %) и преподавателей (92,7 %) считают, что уровень использования индивидуального подхода в учебном процессе недостаточный (рис. 11). Таким образом, можно констатировать, что в управлении системой высшего образования доминируют субъект-объектные отношения, где студент остается объектом управления.

Преобладающими формами проведения занятий являются, по мне-

нию студентов и преподавателей аудиторные: 68,8 % и 63,7 % соответственно, которые осуществляются под непосредственным контролем преподавателя (рис. 12). В то же время, подобные формы занятий, ориентированные на субъект-объектные отношения, не ставят своей целью развитие творчества и инициативы студентов и не рассматривают их как субъектов управления.

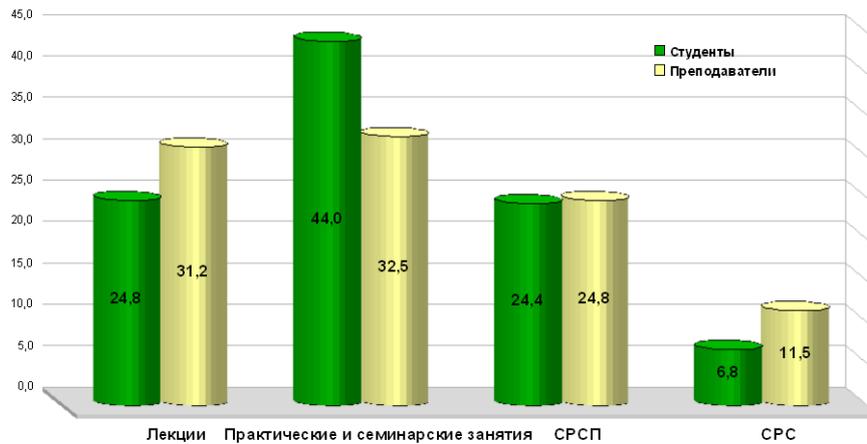


Рис. 12. Оценка преподавателями и студентами эффективности различных форм занятий, в % к общему числу опрошенных

Ответы студентов на вопросы о намеченных жизненных стратегиях студентов на будущее, показали, что большинство студентов (88,4 %) планируют в дальнейшем работать и повышать уровень своей профессиональной квалификации. При

этом 2,2 % студентов хотят сменить профессию или получить второе высшее образование; 3,6 % нацелены на получение научно-педагогическое образование; 5,8 % затруднились ответить (табл. 2).

Таблица 2

Жизненные планы выпускников в зависимости от удовлетворенности полученной профессией, в % к общему числу опрошенных

Жизненные планы выпускников	Удовлетворенность полученной профессией			
	да	нет	не уверен	итого
Буду работать и повышать уровень своей профессиональной квалификации	88,4	10,1	1,5	100
Буду менять профессию или получить второе высшее образование	2,2	96,5	1,3	100
Буду получать научно-педагогическое образование	3,6	90,6	5,8	100
С уверенностью ли Вы относитесь к своему профессиональному будущему	60,1	10,2	29,7	100



Вместе с тем, 60,1 % опрошенных в целом оптимистично оценивают свое будущее, 10,2 % – с тревогой и неуверенностью, остальные

29,7 % не думали об этом. Наряду с этим, мнения студентов о перспективе трудоустройства выглядят достаточно позитивно (табл. 3).

Таблица 3

Мнения студентов о перспективах трудоустройства по избранной специальности, в % к общему числу опрошенных

Ответ	1 курс	2 курс	3 курс
Да	69,8	74,5	89,3
Нет	17	17,4	4
Затрудняюсь ответить	13,2	8,1	6,7
Итого	100	100	100

Несмотря на неудовлетворенность студентов старших курсов уровнем получаемого образования и объемом получаемых знаний, не имеющих достоверной информации о будущих потребностях экономики и социальной сферы в специалистах, можно предположить, что студенты опираются в основном на ретроспективную информацию и свои образовательные ориентации. Большинство из них (89,3 %) уверены в перспективе трудоустройства.

Выявленные оптимистические прогнозы в перспективе трудоустройства не соотносятся с оценками работодателей реального уровня теоретической подготовки выпускников, что отражается в ответах на вопрос «Как Вы оцениваете теоретическую подготовку выпускников?»

Из общего числа работодателей, теоретическую подготовку выпускников павлодарских вузов оценили на «хорошо» 11,1 % респондентов, больше половины (85,7 %) – на «удовлетворительно», 3,2 % – как «плохую». Студенты и преподаватели павлодарских вузов оценили подготовку на «хорошо» 54,8 % и 42,5 % соответственно; на «удовлетворительно» (41,4 % и 52,3 %). Отрицательную оценку дали 3,8 % студентов и 5,2 % преподавателей (рис. 13). Таким образом, полученных в ходе опроса данные показали, что преобладающей оценкой уровня теоретической подготовки выпускников является «удовлетворительная», что дает основания сделать вывод о завышенной самооценке студентов уровня подготовленности к своей предстоящей профессиональной деятельности.

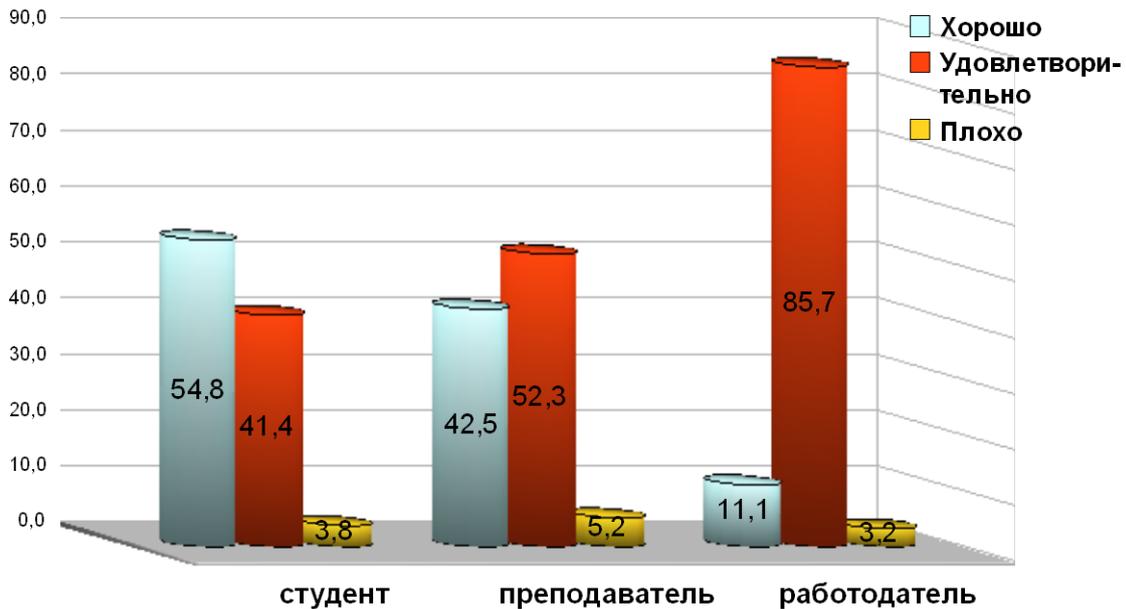


Рис. 13. Оценка респондентов теоретической подготовки выпускников, в % к общему числу опрошенных

Анализ ответов респондентов о практической подготовке студентов показал, что 63,2 %, работодателей поставили оценку «удовлетворительно», 13,6 % – «плохо» и 23,3 % – «хорошо». Другое мнение высказали студенты и преподаватели. Хорошую оценку практической подготовке дали 39,8 % студентов и

57,3 % преподавателей соответственно. Около половины студентов (43,2 %) оценили практическую подготовку на «удовлетворительно», треть преподавателей (35,5 %) согласны с ними. Одновременно 17 % студентов и 7,3 % преподавателей соответственно – «плохо» (рис. 14).

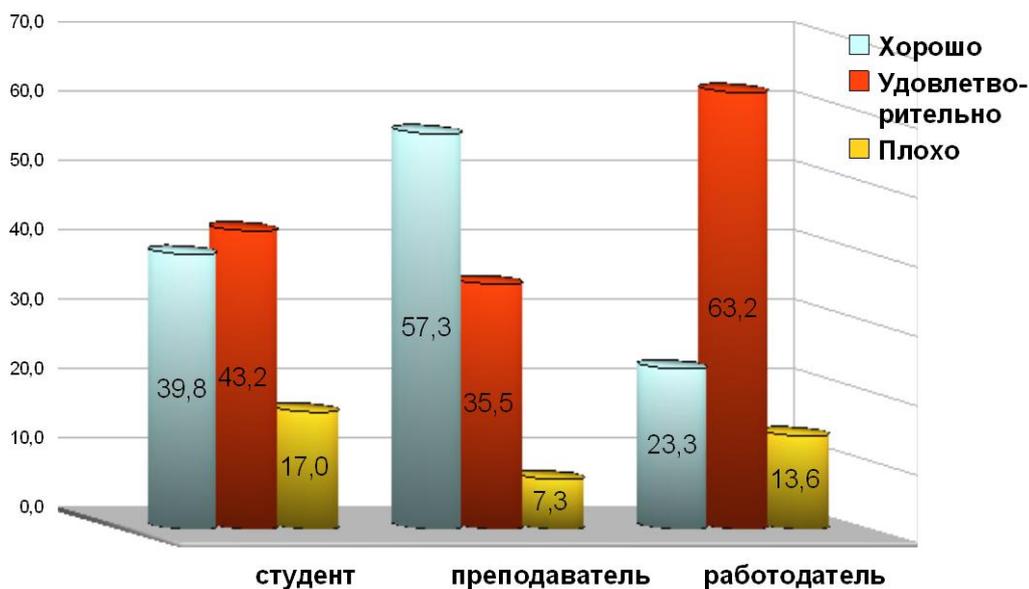


Рис. 14. Оценка респондентов практической подготовки выпускников, в % к общему числу опрошенных

Ответы на вопрос анкеты, заданный преподавателям, о качествах выпускника, которыми должен обладать выпускник, представлены в табл. 4.

Таблица 4
Оценка преподавателями качеств, которыми должен обладать выпускник, в % к общему числу опрошенных.

Оценка	Да	Нет	Затруднились ответить
Высокий уровень профессиональной подготовки выпускника	69,7	28,3	2,0
Высокий уровень сформированности качеств, позволяющих адаптироваться к социально-экономическим условиям жизни	68,9	28,4	2,7
Высокий уровень сформированности способностей к саморазвитию	48,2	49,4	2,4
Высокий уровень общекультурной подготовки	51,6	45,9	2,5



Как видно из данных, приведенных в табл. 4, более половины преподавателей (69,7 %) считают, что выпускник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки и иметь сформированные качества, позволяющие адаптироваться к социально-эконо-

мическим условиям жизни и иметь способности к саморазвитию и общекультурный уровень. Возможно, это вызвано тем, что подготовка специалистов направлена на формирование знаний, а не формирование компетенций (табл. 5)

Таблица 5

**Оценка работодателями необходимых качеств выпускников,
в % к общему числу опрошенных**

Качества выпускников	Ранг
Знания, умения, навыки	1
Творческие и исследовательские качества	5
Организаторские и деловые качества	6
Сформированность системы взглядов, убеждений, активной жизненной позиции	4
Сформированность умения решать профессиональные проблемы	2
Способность решать системно-проблемные задачи	3

Как видно из табл. 5, на первое место работодатели ставят знания, умения и навыки, на второе – умение решать профессиональные проблемы, на третье – способность решать системно-проблемные задачи. При этом умение формировать систему взглядов, убеждений, активную позицию работодатели поставили на четвертое место, творческие

и исследовательские качества на – пятое, и организаторские и деловые качества - на шестое.

Для выявления участия в управлении системой высшего образования респондентам был задан вопрос «Принимаете ли Вы участие в управлении системой высшего образования?» (табл. 6).



Таблица 6

Мнения студентов об их участии в управлении системой образования, в % к общему числу опрошенных

Функции управления	Уровни управления								
	государственный			региональный			вузовский		
	да	иногда	нет	да	иногда	нет	да	иногда	нет
Участие в планировании управления системой высшего образования		-	100		-	100	-	2,4	97,6
Участие в организации управления системой высшего образования		-	100		-	100	-	3,6	96,4
Участие в контроле и анализе управления системой высшего образования		-	100		-	100	5,1	12,4	82,5

Как видно из данных, приведенных в табл. 6, студенты не участвуют в управлении системой высшего образования ни на республиканском, ни на региональном уровнях. Незначительный процент студентов, принимающих участие в управлении на вузовском уровне, составляют наиболее активные личности, которые являются членами студенческих организаций.

Ответы преподавателей на этот вопрос показали, что среди них незначительная часть принимает участие в планировании и организации управления системой высшего образования, как на государственном, так и на республиканском уровнях (табл. 7).

Таблица 7

Мнения преподавателей об их участии в управлении системой образования, в % к общему числу опрошенных

Функции управления	Уровни управления								
	государственный			региональный			вузовский		
	да	иногда	нет	да	иногда	нет	да	иногда	нет
Участие в планировании управления системой высшего образования	3,3	-	96,7	-	-	100	9,3	52,7	38
Участие в организации управления системой высшего образования	5,3	-	94,7	7,6	1,3	91,1	18,1	36,4	45,5
Участие в контроле и анализе управления системой высшего образования	-	2,5	97,5	-	6,0	94,0	84,0	14,4	1,6



К ним относятся члены республиканских учебно-методических объединений и руководители учреждений образования. 2,5 % респондентов отметили участие в контроле и анализе управления системой высшего образования. Это объясняется тем, что преподаватели иногда привлекаются членами Государственных аттестационных и аккредитационных комиссий. На уровне вуза в процессе планирования и организации участвуют заведующие кафедрами, деканы факультетов и руководители структурных подразделений. Контроль и анализ осу-

ществляется в основном в период текущего, промежуточного контроля, а так же в период итоговой государственной аттестации.

Ответы работодателей на вопрос об их участии в управлении системой высшего образования свидетельствуют о том, что они не привлекаются к участию в управлении (табл. 8).

Незначительную часть респондентов, принимающих участие в управлении, составляют члены государственных аттестационных комиссий.

Таблица 8

Мнение работодателей об их участии в управлении системой образования, в % к общему числу опрошенных

Функции управления	Уровни управления								
	государственный			региональный			вузовский		
	да	иногда	нет	да	иногда	нет	да	иногда	нет
Участие в планировании управления системой высшего образования	1,2	-	98,8	-	-	100	-	-	100
Участие в организации управления системой высшего образования	2,2	-	97,8	-	-	100	-	-	100
Участие в контроле и анализе управления системой высшего образования	-	-	100	-	-	100	-	2,7	97,3

Обсуждение. Результаты опроса показали, что подготовка специалистов в вузах ориентирована преимущественно на получение знаний, тогда как эффективное управление системой высшего образования должно обеспечить формирование профессионально-компетентной личности, умеющей самостоятельно

и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость профессиональной деятельности.

Полученные результаты показали также отсутствие возможности у студентов в полной мере реализовать идею индивидуальной образовательной траектории, соотнося по-



требности личности в выборе содержания подготовки с утвержденным Министерством образования и науки стандартом профессиональной подготовки. И как следствие, преподаватели не имеют возможности обеспечить требования студентов к содержанию обучения. Это лишней раз доказывает, что в управлении системой высшего образования отсутствует личностная составляющая в определении содержания образования.

Основными причинами этого являются следующие:

- отсутствие опыта работы преподавателей на производстве, что приводит к большей академичности образования;

- недостаточная связь вузов с организациями, где студенты могли бы проходить практику, учиться решать практически значимые задачи;

- ориентацией высшего образования на теоретизированный подход в образовании;

- отсутствие взаимодействия в удовлетворении требований каждого из субъектов управления системой высшего образования.

Для решения указанных проблем необходимо практиковать различные формы получения студентами дополнительной квалификации, освоения ими смежных областей знаний, сертификации их как специалистов по различным технологиям; привлекать предприятия к управлению системой высшего образования.

Заключение. За прошедшее десятилетие казахстанская система высшего образования претерпела существенные структурные преоб-

разования: вузы получили большую степень автономности в управлении своей деятельностью, большую свободу в определении образовательной политики, изменилась направленность специализации деятельности вузов, создана конкурентная среда. Однако повышение требований общества к качеству высшего образования, углубление диспропорций между предложением образовательных услуг и потребностями рынка труда, неэффективное использование ресурсов общества, направленных в систему высшего образования, возникающее вследствие отсутствия механизмов согласования целей и результатов деятельности учреждений высшего образования с потребностями государства и общества, кардинальное обновление технологий обучения, изменение организационно-экономических механизмов управления образовательными учреждениями, обострение конкуренции на рынке образовательных услуг, создают необходимость вести поиск новых стратегических подходов в управлении высшим образованием.

Социологическое исследование с целью **выявления взаимодействия личности, общества и государства в управлении системой высшего образования** показало наличие следующих тенденций:

- субъекты управленческих и образовательных процессов понимают необходимость реформирования системы высшего образования;

- в управлении системой высшего образования отсутствует взаимодействие субъектов в выработке



требований к качеству образования как результату образования;

- в управлении системой высшего образования отсутствует взаимодействие государственных органов управления с институтами общественного регулирования в определении содержания высшего образования.

Библиографический список

1. Barbakov O. M., Belonozhko M. L., Siteva M. L. Higher education quality management in virtual space of a regional higher educational institution // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. – 2015. – Т. 6. – № 3. – Р. 249–254.
2. Gaisina L. M., Mikhaylovskaya I. M., Khairullina N. G., Ustinova O. V., Shakirova E. V. The Role of the Media in the Spiritual and Moral Evolution of Society // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. – 2015. – Т. 6. – № 5. – Р. 93–101.
3. Ignatova E. V. High Education System Management (Sociological Aspect) // *World Applied Sciences Journal* 22(7). – Pavlodar, 2013. – Р. 898–902.
4. Белоношко М. Л., Лаврищев М. П. Приоритетность профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации: поисковая и оптимальная модели // *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 10-6. – С. 1375–1380.
5. Гарабазий В. А., Устинова О. В. Студенческое творчество в системе организационной культуры современного вуза : монография. – Тюмень, 2014.
6. Игнатова Е. В., Омарова В. К. Национальная рамка квалификаций как условие профессиональной подготовки // «Проблемы и перспективы развития науки в начале третьего тысячелетия в странах СНГ» // *Сборник научных трудов*. – Переяслав-Хмельницкий, 2014. – С. 136–139.

7. Ткачёва Н. А. Формирование профессиональных качеств выпускника: антропологический подход // *Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права* : материалы международного научного семинара. – Тюмень, 2013. – С. 57–61.
8. Фомичев И. Ю. Этика профессора в контексте постмодерна. // *Ведомости прикладной этики*. – 2012. – № 40. – С. 171–175.
9. Хайруллина Н. Г., Москатова А. К., Недосекина А. Г., Обидина Ю. С., Степанов А. В., Стерледева Т. Д., Шитова К. Б. Социально-гуманитарные проблемы современности // *Личность и общество*. – Saint-Louis, MO, USA, 2013.

Bibliograficheskij spisok

1. Barbakov O. M., Belonozhko M. L., Siteva M. L. Higher education quality management in virtual space of a regional higher educational institution // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. – 2015. – Т. 6. – № 3. – Р. 249–254.
2. Gaisina L. M., Mikhaylovskaya I. M., Khairullina N. G., Ustinova O. V., Shakirova E. V. The Role of the Media in the Spiritual and Moral Evolution of Society // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. – 2015. – Т. 6. – № 5. – Р. 93–101.
3. Ignatova E. V. High Education System Management (Sociological Aspect) // *World Applied Sciences Journal* 22(7). – Pavlodar, 2013. – Р. 898–902.
4. Belonozhko M. L., Lavrishhev M. P. Prioritetnost' professional'nyh kompetencij menedzhera v uslovijah globalizacii: poiskovaja i optimal'naja modeli // *Fundamental'nye issledovaniya*. – 2013. – № 10-6. – С. 1375–1380.
5. Garabazhij V. A., Ustinova O. V. Studencheskoe tvorcestvo v sisteme organizacionnoj kul'tury sovremennogo vuza : monografija. – Tjumen', 2014.



6. Ignatova E. V., Omarova V. K. Nacional'naja ramka kvalifikacij kak uslovie professional'noj podgotovki // «Problemy i perspektivy razvitija nauki v nachale tret'ego tysjacheletija v stranah SNG» // Sbornik nauchnyh trudov. – Perejaslav-Hmel'nickij, 2014. – S. 136–139.
7. Tkachjova N. A. Formirovanie professional'nyh kachestv vypusk-nika: antropologicheskij podhod // Vuzovskaja nauka: teoretiko-metodologicheskie problemy podgotovki specialistov v oblasti jekonomiki, menedzhmenta i prava : materialy mezhdunarodnogo nauchnogo seminaru. – Tjumen', 2013. – S. 57–61.
8. Fomichev I. Ju. Jetika professora v kontekste postmoderna. // Vedomosti prikladnoj jetiki. – 2012. – № 40. – S. 171–175.
9. Hajrullina N. G., Moskatova A. K., Nedosekina A. G., Obidina Ju. S., Stepanov A. V., Sterledeva T. D., Shitova K. B. Social'no-gumanitarnye problemy sovremennosti // Lichnost' i obshhestvo. – Saint-Louis, MO, USA, 2013.

© *Игнатова Е. В.*, 2016



УДК 316.3.4

**РАЗВИТИЕ СПОСОБНОСТЕЙ И НАВЫКОВ К НАУЧНОЙ РАБОТЕ
У ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ И НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ
«СОЦИОЛОГИЯ»**

Л. И. Найденова

*Доктор социологических наук
профессор
Пензенский государственный
технологический университет
г. Пенза, Россия*

**THE DEVELOPING OF THE ABILITIES AND SKILLS
TO THE SCIENTIFIC WORK FROM THE GRADUATES
OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE SPECIALTY
AND FIELD OF STUDY "SOCIOLOGY"**

L. I. Naidenova

*Doctor of sociological sciences, professor
Penza State Technological University
Penza, Russia*

Abstract. In the article the theme and content of the final qualification (diploma) work are analyzed. These works are prepared the graduates of Penza state pedagogical Institute named after V. G. Belinsky enrolled in training and in the specialty "Sociology" in 2010–2016. The authors consider the results of the formation of competencies that form the basis for the development of abilities and skills to scientific work in the process of writing and protection of final qualifying (degree) works as the final stage of University training. The authors conclude that the development of the final qualification (diploma) work students of this specialty allows to obtain a high degree of readiness of graduates for research activities in the field of sociology.

Keywords: sociology; qualification (degree) of operation; the higher (professional) education; professional competence.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по специальности «Социология» (для выпускников-специалистов) и по направлению подготовки «Социология» (для выпускников-бакалавров) устанавливают ряд требований к выпускникам как к научным исследователям социологиче-

ских проблем. Присвоение выпускникам квалификаций «Социолог. Преподаватель социологии» и «Бакалавр по направлению подготовки «Социология»» является результатом формирования профессиональных компетенций, связанных с преподавательской и с научно-исследовательской деятельностью. Требования к выпускникам застав-



ляют обращать внимание на способности и навыки к организации и проведению прикладных исследований, направленных на решение конкретных задач. Наличие и уровень развития названных способностей и навыков проверяются по результатам написания и защиты выпускных квалификационных (дипломных) работ [1].

Темы и содержание выпускных квалификационных (дипломных) работ, представленных к защите, отражают широкий круг интересов и достаточно высокий уровень подготовленности студентов к проведению исследования в рамках дипломной работы, а их защита показывает готовность полно и наглядно представлять полученные результаты, аргументировать и отстаивать свою точку зрения, что доказывает довольно высокий уровень сформированности названных профессиональных компетенций у выпускников.

Анализ тематики выпускных квалификационных (дипломных) работ (таблица 1) позволяет выделить следующие группы тем по направлениям социологических исследований и по отраслям социологии, которые чаще выбираются самими студентами. Среди них особенно выделяются:

- исследования молодежной субкультуры, межэтнических отношений, отношения учащейся молодежи к миграции, отношения молодежи к здоровью (2010 г.);

- исследования тенденций развития и проблем функционирования современной семьи, социология политики, тенденций и форм динами-

ки социальной структуры, социально-экологических проблем, структуры интересов, особенностей поведения и проблем социально-демографических и социально-профессиональных групп, социальных процессов и их специфики на региональном уровне, проблем исследования социализации личности (2011 г.);

- исследования результатов молодежной социальной политики, роли человеческого фактора в управлении организацией, молодежной субкультуры и политической культуры (2012 г.);

- исследования трудовых отношений в современной России, ценности семьи как социального явления, здоровья как социальная ценность, межнациональных отношений и их восприятия студенческой молодежью, гендерных особенностей участия в политике (2013 г.).

- исследования проблем формирования молодежных субкультур, формирования массового политического сознания, в том числе молодежного и студенческого, профессионального самоопределения старшеклассников, формирования общественного мнения по отношению к молодежной политике государства, особенностей религиозности современной молодежи, социальной и индивидуальной ценности чтения, роли социальных сетей как факторов самовыражения и самореализации (2014 г.);

- исследования социальных проблем труда, значения коммуникаций в жизни личности и общества, исследования в сферах социологии досуга, со-



циологии образования, социологии молодежи, социологии семьи (2015 г.);
 - исследования традиционных проблем социология труда, семьи, образования, а также исследования новых, социальных явлений (имидж

какого-либо социального института в общественном сознании, способы самопрезентации личности в социологическом аспекте, состояние исторической памяти) (2016 г.).

Таблица 1.

Тематика выпускных квалификационных (дипломных) работ выпускников

2010	
Отношение учащейся молодежи к миграции. Отношение молодежи к здоровью как к одной из ценностей и к здоровому образу жизни. Отношение молодежи к экологической ситуации в регионе. Общественное мнение молодежи о деятельности милиции в социально-институциональном аспекте. Факторы и условия формирования исторической памяти учащейся молодежи в современном российском обществе. Роль Интернета в процессе социализации учащейся молодежи.	Социология молодежи – 7 (разные аспекты)
2011	
Алкогольная и наркотическая зависимость родителей как фактор социализации несовершеннолетних. Жизненные ориентации сельских школьников Пензенской области. Формирование социальных ценностей под воздействием Интернет-социума у детей школьного возраста. Социальные проблемы студенческой семьи: социологический анализ. Уровень доверия граждан к правоохранительным органам (на примере г. Пензы). Сравнительный анализ ценностных ориентаций молодежи и представителей старшего поколения. Отношение населения к сфере услуг (на примере ФГУП «Почта России»). Молодежь города Пензы в девиантной среде (социологический анализ). Роль социального института семьи в современной российской провинции (гендерный аспект). Здоровый образ жизни как элемент социализации детей дошкольного возраста. Социологический анализ музыкальных предпочтений учащихся средних общеобразовательных школ г. Пензы. Социальные факторы формирования субкультуры современного студенчества. Социологический анализ аудитории социальной рекламы в г. Пенза. Социологический портрет учащейся молодежи системы профессионального образования г. Пензы. Социальные сети как фактор социализации молодежи города Пензы. Проблема понимания молодежью студенческой работы как инсти-	Социология девиантного поведения – 1, социология молодежи как социальной группы – 7, социология семьи – 2, социология образования – 5, социология культуры – 3, социология рекламы – 2



<p>туда современного общества. Социологический анализ структуры учебной и досуговой деятельности студентов Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского. Трудовая занятость студенческой молодежи). Благотворительная деятельность религиозных организаций в общественном мнении жителей Пензенской области. Здоровый образ жизни в системе ценностей студентов Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского. Влияние социальной рекламы на формирование молодежного сознания. Влияние рекламы продуктов питания на потребительские предпочтения студентов. Выбор профессии социолога студентами факультета социологии и социальной работы Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского: социологический анализ. Политическая культура студентов Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского. Отношение студентов Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского к службе в армии. Этнический национализм в регионе: социологический анализ. Выпускники Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского: ориентация на работу по профессии педагога. Социальная ценность внутреннего туризма (на примере г. Пензы). Социально-профессиональные ценности сотрудников правоохранительных органов (на примере ГИБДД УВД г. Пензы).</p>	
<p>2012</p>	
<p>Социологический анализ культуры межэтнической толерантности в современном городе. Онлайн игры как форма социального взаимодействия в молодежной среде. Спортивный танец как явление молодежной субкультуры: социологический аспект. Флэшмоб как новая форма социальной активности молодежи. Социологический анализ факторов удовлетворенности трудом персонала организации. Культурные ориентации современной студенческой молодежи: социологический аспект. Отношение жителей г. Пензы к межэтническим бракам.</p>	<p>Социология молодежи и социология культуры – 4,</p>
<p>2013</p>	
<p>Девиянтные практики студентов в учебном процессе: социологический аспект. Демонстративное потребление в структуре образа жизни современной молодежи. Гендерные особенности политического участия граждан в современной России. Роль корпоративной культуры в процессе трудовой адаптации (на примере ОАО «НИИФИ»).</p>	<p>Социология культуры, социология девиантного поведения, социология политики, социология труда, со-</p>



<p>Трансформация коммуникативных практик под влиянием мобильной связи.</p> <p>Отношение к браку и семье в татарской культуре.</p> <p>Влиянием СМИ на сексуальное поведение молодежи.</p> <p>Ценностные ориентации и профессиональное самоопределение учащихся старших классов сельских школ.</p> <p>Отношение молодежи к фактическому браку.</p> <p>Гендерные аспекты трудовых отношений в современной России.</p>	<p>циология семьи</p>
<p>2014</p>	
<p>Трансформация общественного мнения об инженерных специальностях в российском обществе.</p> <p>Активность молодежи в социальных сетях как способ самореализации и самовыражения. Социологический анализ.</p> <p>Влияние семейной религиозности на процесс социализации современной личности (на примере православных образовательных заведений г. Пензы).</p> <p>Ценностные детерминанты выбора досуга студенческой молодежи г. Пензы.</p> <p>Характеристики рабочего места как фактора конструирования социального пространства повседневности.</p> <p>Рукоделие как форма повседневных социальных практик молодежи: межпоколенческий аспект.</p> <p>Витальные ценности разных поколений жителей современного российского города. Социологический анализ.</p>	<p>Социология общественного мнения и социология молодежи – 3,</p>
<p>2015</p>	
<p>Досуговые практики современных горожан. Социологический анализ опыта трех поколений россиян.</p> <p>Социологический анализ предпочтений студентов вузов города Пензы в выборе художественной литературы.</p> <p>Социальный портрет молодой городской семьи.</p> <p>Интернет как средство коммуникации в деловой и личной сфере.</p> <p>Отношение к бракоразводному процессу в практике двух поколений.</p> <p>Динамика представлений студентов бакалавриата о будущей профессии в работе в период обучения.</p> <p>Социологический анализ представлений жителей Пензенской области о достойном уровне жизни.</p>	<p>Социология семьи, социология культуры, социология коммуникаций</p>
<p>2016</p>	
<p>Семейный фотоальбом как свидетельство эпохи. Социологический анализ.</p> <p>Социальная активность пожилых граждан в современном обществе.</p> <p>Торговая марка («бренд») как элемент самопрезентации современной личности.</p> <p>Имидж высшего профессионального учебного заведения: социологический анализ.</p> <p>Восприятие советской истории разными поколениями россиян. Социологический анализ.</p> <p>Перспективы трудоустройства и социальный статус выпускников-бакалавров.</p> <p>Процесс социализации ребенка в детском дошкольном учреждении.</p>	<p>Социология образования, социология личности, социология труда, социология культуры</p>



Выпускники продемонстрировали высокий уровень сформированности компетенций:

- общекультурных – способность к обобщению информации, постановке цели и выбору путей ее достижения, способность использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач, способность анализировать социально значимые проблемы и процессы, и применять методы теоретического и экспериментального исследования; способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановка цели и выбор путей ее достижения,

- профессиональных – способность применять базовые и профессионально профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования, способность самостоятельно формулировать цели, ставить задачи научных исследований в различных областях социологии и решать их с помощью современных исследовательских методов, умение использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, для идентификации потребностей и интересов социальных групп; способность применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования;

- ряд компетенций, которые можно отнести к основам успешной деятельности в прикладной (практической) социологии: способность использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук в аналитической работе, консультировании и экспертизе в рамках производственно-прикладной деятельности; способность разрабатывать основанные на результатах проведенных исследований предложения и рекомендации по решению социальных проблем, по согласованию интересов социальных групп и общностей.

Многолетний опыт руководства выпускными квалификационными (дипломными) работ выпускников по специальности и направлению подготовки «Социология позволяет утверждать, что разработка выпускных квалификационных (дипломных) работ студентами данной специальности и подготовки к их защите в государственной экзаменационной комиссии позволяют сформировать высокую степень готовности выпускников к научно-исследовательской деятельности в сфере социологии.

Библиографический список

1. Найденова Л. И., Очкина А. В. Формирование профессиональных компетенций социологов в процессе подготовки дипломной работы // Проблемы и перспективы развития современной науки и образования : сборник статей международной научно-практической конференции. – Пенза : Приволжский Дом знаний, 2014. – С. 144.



Bibliografickij spisok

1. Najdenova L. I., Ochkina A. V. Formirovanie professional'nyh kompetencij sociologov v processe podgotovki diplomnoj raboty // Problemy i perspektivy razvitija sovremennoj nauki

i obrazovanija : sbornik statej mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – Penza : Privolzhsckij Dom znaniy, 2014. – S. 144.

© *Найденова Л. И., 2016*



УДК 316.4

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ К ВЫБОРУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

В. А. Сушко

*Кандидат социологических наук, доцент
Московский государственный
университет имени М. В. Ломоносова
г. Москва, Россия*

FACTORS OF FORMATION OF SOCIAL SENSITIVITY TO YOUTH CHOICE OF CAREER

V. A. Sushko

*Candidate of sociological sciences
assistant professor
Moscow state university
named after M. V. Lomonosov
Moscow, Russia*

Abstract. The relevance of the study of this phenomenon is due to the necessity of complex analysis of mechanisms that influence the choice of a professional career. Moreover, there is insufficient knowledge of subjective perceptions of young people about the types of careers. The article deals with the problem of choosing a professional career, which occurs at a certain moment among all young people, the mechanisms of choosing a future professional career. What factors shape the youth social sensitivity to the choice of a professional career. An individual often faces with a choice on the way to overcome its needs. Everyone wants to minimize losses and to be as close as possible to the stated objectives, selecting the features introduced in the society. Selection of the most significant opportunities for the individual is characterized by social sensitivity towards them. The article presents the findings of a sociological study conducted by the author.

Keywords: social sensitivity; career development; quality of life.

В настоящее время в условиях трансформации российского общества происходит изменение социально-профессиональной структуры. Вследствие чего потребности общества в профессиях, ориентированных на прежнюю экономику, сокращаются. В результате наблюдается депрофессионализация определенных групп и слоев общества, представители которых имеют специальности, не востребованные на

рынке труда, а также не обеспечивающие условий жизнедеятельности. Вместе с тем возникают и подтверждаются новые для российского общества профессии менеджеров, маркетологов, дилеров, банковских служащих и других. Это приводит к смене иерархии престижа профессий в общественном сознании [1, с. 132].

В сознании молодежи формируется новое представление о месте и



роли профессии в жизни человека. Смена ценностей в обществе ведет к изменению требований, предъявляемых не только к профессиям, но и к образованию. Так возникает проблема выбора не только не только по причине отсутствия четкой позиции индивида по поводу своих возможностей, но и по причине недостатка адекватной информации о состоянии профессий на рынке труда, а также их возможностях реализовывать потребности индивида. Большинство молодых людей не имеют представления о реальных возможностях профессиональной карьеры, часто их выбор ориентирован на получение «престижных специальностей», которые являются плодом ориентации на современный стиль жизни, рекламу.

В современный период развития российского общества важную роль призваны играть трудовые ресурсы, которые служат основным организующим фактором в процессе производства материальных благ и создания духовных ценностей. Социально-экономический потенциал каждой страны, национальное богатство и качество жизни людей определяются, главным образом, состоянием трудовых ресурсов, уровнем их профессионального и интеллектуального развития [3].

Проблема выбора профессиональной карьеры возникает в определенный момент у всех молодых людей. Но большая часть молодежи задумывается о будущей специальности в последний год обучения или непосредственно перед получением аттестата об окончании школы. В

результате выстраивается логическая последовательность: неполноценная ориентация на входе в систему профессионального образования, неполноценная самореализация в процессе учебы, неполноценный специалист на выходе. Подобные «издержки» не могут быть безболезненными и не дорогостоящими как для индивида, так и для общества в целом.

В настоящее время существует определенный недостаток теоретических и практических исследований по социальной чувствительности и не изучается субъективное восприятие индивидом возможностей, которые предоставляет профессиональная карьера для реализации потребностей индивида и влияния социального окружения и социальных институтов, формирующих социальную чувствительность к выбору вида образования и соответственно профессиональной карьеры [2].

Профессиональная карьера – это поступательное движение индивида по служебной лестнице в формальной иерархизированной организации, характеризующееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с результатом деятельности работника. Профессиональная карьера обладает возможностями реализации базовых потребностей индивида.

Каким же образом осуществляется выбор будущей профессиональной карьеры? Каковы механизмы, формирующие социальную чувствительность молодежи к выбору профессиональной карьеры?



Выбор молодежью профессиональной карьеры может быть детерминирован механизмами, формирующими социальную чувствительность. Такими механизмами могут выступать социальные институты и организации, социальное окружение (социальные группы и общности), социальные процессы, социальное взаимодействие и поведение людей. Жизненные перспективы играют огромную роль в формировании отношения людей к своему обществу и государству, и более конкретно, к своему предприятию – желание активно работать на их благо, жить в своей стране. Перспективы повышения должностного положения обуславливают для молодежи многие составляющие жизненных перспектив – повышение престижа, дохода, улучшение жилищных условий, семейные перспективы.

Для анализа данного явления социологическое исследование является тем инструментом, которое на теоретическом и эмпирическом уровнях помогает познать изучаемую социальную реальность.

В статье приводятся данные социологического исследования, проведенного студентами отделения социологии Французского университетского колледжа при МГУ имени М. В. Ломоносова в 2015 году под руководством автора. Было опрошено 500 респондентов представителей современной молодежи Москвы в возрасте от 18 до 30 лет, обучающихся на старших курсах в вузах или уже окончивших высшие учебные заведения, являющихся

гражданами России и проживающих в Москве на момент проведения опроса. Процент опрошенных женщин составил 51 %, мужчин – 49 %. Для того чтобы сравнить различие особенностей взаимодействия исследуемых нами явлений в различных возрастных группах, все респонденты были разделены на 2 группы: от 18 до 22 лет и от 23 до 30 лет.

По данным социологического исследования, абсолютное большинство молодежи (79,8 %) ожидают повышения своего должностного положения в ближайшей – в течение года (40,4 %) или близкой – в течение 2–3 лет (39,4 %) перспективе. В не далекой – в течение 4–5 лет (8,2 %) или среднесрочной – в течение 5–6 лет (3,2 %) перспективе ожидают повышения своего должностного положения примерно каждый девятый выпускник (11,4 %). Примерно каждый одиннадцатый не видит никакой перспективы – вряд ли повышение когда-нибудь возможно (8,8 %). Данные оценки не зависят от того, учебное заведение какого профиля окончил выпускник.

На пути к преодолению своих потребностей индивид неоднократно сталкивается с выбором. Вся жизнь человека представляет собой выбор, и, конечно, каждый хочет минимизировать потери и максимально приблизиться к поставленным целям, отбирая возможности, представленные в обществе. Выбор наиболее значимых возможностей для индивида и характеризуется социальной чувствительностью к ним.



Под влиянием господствующих представлений, ценностных установок и стереотипов общественного сознания индивид осуществляет оценку возникающих в обществе возможностей и интерпретирует их по-своему, что и рождает такое явление как социальная чувствительность.

Результирующим параметром, выражающим в сознании молодежи значимость России, является желание жить в России. Структура желания молодежи жить в России сильно поляризована. Остались бы жить в России, даже если бы у них была возможность уехать в другую страну, примерно пятая часть опрошенных (22,4 %). Переехали бы временно на работу в другую страну немногим больше (29,4 %). Таким образом, примерно половина (51,8 %), безусловно, не хотят, или хотят только на время прервать связь с Россией. Примерно каждый четвертый хотел бы уехать в другую страну, если бы у него была бы такая возможность (27,8 %). Примерно каждый пятый еще не определился (20,4 %).

Желание жить в России зависит от ряда факторов. Во-первых, от дохода. Среди опрошенных с доходом от 40 тыс. руб. в месяц на одного члена семьи, хотел бы навсегда переехать в другую страну больше молодых людей в сравнении со средним значением (37,5 %).

Во-вторых, от стажа работы на данном предприятии. Среди молодежи, работающих на предприятии менее года, хотел бы навсегда переехать в другую страну больше мо-

лодых людей в сравнении со средним значением (36,3 %).

В-третьих, от уровня соответствия знаний и умений, полученных в вузе, требованиям работодателя. Среди молодежи, у которых они ниже, чем требуется, или почти не соответствуют, хотел бы навсегда переехать в другую страну больше молодых людей в сравнении со средним значением (соответственно, 37,3 % и 34 %).

В-четвертых, от отношения к государственному устройству России. Среди молодежи, для которых оно является неправильным, хотел бы навсегда переехать в другую страну больше молодых людей в сравнении со средним значением (39,2 %).

В-пятых, от отношения к России. Среди молодежи, для которых Россия – просто территория, на которой они родились и живут, хотел бы навсегда переехать в другую страну примерно в два раза больше в сравнении со средним значением (59,6 %).

В-шестых, от отношения к своему народу. Среди молодежи, для которых народ – это просто люди, с которыми им приходится жить, хотел бы навсегда переехать в другую страну примерно в два раза больше в сравнении со средним значением (52 %).

В-седьмых, от отношения к российской культуре. Среди молодежи, для которых российская культура – это бледная копия европейской культуры, хотел бы навсегда переехать в другую страну больше в



сравнении со средним значением (39,4 %).

В реальной жизни мы каждый день сталкиваемся с социальной чувствительностью и с различными ее проявлениями. В соответствии со своими желаниями, целями и потребностями люди рассматривают какие потенциальные возможности существуют в обществе для их удовлетворения. Причем оценка возможностей предоставляемых обществом каждым индивидом оценивается по своим критериям. Как раз эти критерии и формируют социальную чувствительность индивида к какому-либо явлению. Воспользовавшись одной из представленных возможностей, индивид ждет развития событий именно таким образом, как он представлял, как, по его мнению, именно эта возможность (профессиональная карьера и вид высшего образования) должна была осуществить его цель. Развитие событий может быть желаемым и не желаемым, все зависит от того, какими критериями индивид руководствовался при выборе возможностей, представленных в обществе. Следовательно, можно говорить о том, что критерии выбора возможностей могут формировать социальную чувствительность разного характера – мнимую и действительную социальную чувствительность.

Стремление обладать престижными в данный момент видами образования нередко приводит к неравномерному распределению трудовых ресурсов в будущем между отдельными видами профессиональных карьер.

Труд и трудовой коллектив являются фундаментальными основами существования современного молодого человека и общества, и отношение к ним прямо влияет на их развитие.

Для абсолютного большинства опрошенных, труд является лишь средством для обеспечения материального достатка (67 %). Средством для реализации творческих способностей он является только для примерно каждого четвертого (23,2 %).

Мода на вид образования – это следующее внешнее проявление видов высшего образования. Школьные друзья, сверстники, часто находящиеся в тесных дружеских отношениях, и выбор будущей профессии осуществляют, находясь под влиянием друг друга. Стоит подчеркнуть, что в таких отношениях один из друзей занимает четкую жизненную позицию, а другой с легкостью принимает ее.

Социальная чувствительность формируется под влиянием уже не символов, а реальных примеров из жизни других людей, накопленного опыта, советов близких, личных способностей и интересов, востребованности специалистов на рынке труда, перспектив роста и т. д. Под влиянием данных критериев человек делает осознанный выбор возможности, которая приводит его к ожидаемому результату. Также важными здесь выступают такие характеристики как желаемый социальный статус, социальные связи, влияние родителей и близких друзей, а также склонности и способности индивида к определенным



предметам в школе, в результате чего выбор высшего образования приводит к желаемому результату и удовлетворению потребностей индивида.

Близкие друзья и знакомые семьи часто выступают в качестве хорошего примера того, как сложилась их профессиональная карьера. Родители часто ставят в пример их успешную профессиональную карьеру, т. е. индивид ориентируется на наглядный пример хорошо сложившейся карьеры и отдает предпочтение определенной профессиональной деятельности, под влиянием чего формируется действительная социальная чувствительность.

Если социально-экономический статус семьи не оказывает влияния на выбор вида высшего образования, а это бывает лишь в тех случаях, когда семья может оплачивать обучение и выбор вида высшего образования связан с профессиональной деятельностью родителей, то можно говорить о формировании действительной социальной чувствительности к выбору вида высшего образования.

Школа один из основных элементов механизма формирования социальной чувствительности. Именно в школе индивид впервые определяется со своими интересами и проявляет способности в различных областях.

Профессиональная деятельность родителей также оказывает влияние на выбор профессиональной деятельности детьми. Все это происходит потому, что на рынке труда очень высока конкуренция и часто

бывает пробиться самостоятельно очень сложно. Родители смягчают процесс вступления своих детей в профессиональную деятельность, обеспечивая гарантированное место работы, сокращение времени, затрачиваемое на поиски работы по профессии. Данный элемент механизма формирования социальной чувствительности может формировать как мнимую, так и действительную социальную чувствительность.

При выборе высшего образования индивид акцентирует внимание на возможности высшего образования реализовать свои потребности. Все виды высшего образования способны удовлетворить базовые потребности индивида, какие-то в большей степени, какие-то в меньшей. Способность видов высшего образования максимально реализовать потребности индивида зависит от конкретных условий (политической, экономической ситуации в обществе). Таким образом, важно изучить конкретные условия, в которых осуществляется выбор видов высшего образования и какие потребности оно реализует.

Таким образом, актуальность изучения данного явления обусловлена, с одной стороны, необходимостью комплексного анализа механизмов, оказывающих влияние на выбор профессиональной карьеры, с другой стороны, недостаточной изученностью субъективных представлений молодежи о видах профессиональной карьеры.



Библиографический список

1. Дидковская Я. В. Динамика профессионального самоопределения студентов // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 132–135.
2. Дьякова М. А. Профессиональное самоопределение учащейся молодежи в условиях трансформации современного общества. Автореф. дисс... канд. социол. наук. – М., 2002.
3. Каргина Р. Н. Управление развитием трудовых ресурсов как фактор взаимодействия в системе подготовки кадров (на примере Читинской области). Автореф. дисс... канд. социол. наук. – Чита, 2007.

Bibliograficheski spisok

1. Didkovskaja Ja. V. Dinamika professional'nogo samoopredelenija studentov // Sociologicheskie issledovanija. – 2001. – № 7. – S. 132–135.
2. D'jakova M. A. Professional'noe samoopredelenie uchashhejsja molodezhi v uslovijah transformacii sovremennogo obshhestva. Avtoref. diss... kand. sociol. nauk. – M., 2002.
3. Kargina R. N. Upravlenie razvitiem trudovyh resursov kak faktor vzaimodejstviya v sisteme podgotovki kadrov (na primere Chitinskoj oblasti). Avtoref. diss... kand. sociol. nauk. – Chita, 2007.

© Сушко В. А., 2016

УДК 336.03

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЫЕЗДНЫХ НАЛОГОВЫХ ПРОВЕРОК В РОССИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

А. С. Ковалёв

*Старший преподаватель
Инженерно-экономический институт
Тюменский индустриальный
университет*

О. В. Лукьяненко

*заместитель директора
Институт менеджмента и бизнеса
Тюменский индустриальный
университет
г. Тюмень, Россия*

EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF FIELD TAX AUDITS IN RUSSIA: REGIONAL ASPECT

A. S. Kovalev

*Senior teacher
Engineering-Economic Institute
Tyumen Industrial University
deputy director*

O. V. Lukyanenko

*Management and Business Institute
Tyumen Industrial University
Tyumen, Russia*

Abstract. The tax control is essential to assess-howling system of the state. In the context of the permanent transformation of the tax system of the Russian Federation, aimed at increasing tax collection and improving the efficiency of tax authorities, increasing the relevance of the analysis and find ways to optimize the various tools of the tax control, one of which is field tax audits. The article deals with the essence of the field tax audit as an instrument of tax control. The analysis of the results of the control of the tax authorities in terms of field tax audits, and also revealed the effectiveness of field tax audits by the example of the Tyumen region in 2015–2016. The conclusions and identified ways to improve the efficiency of field tax audits.

Keywords: tax control, a field tax audit, the plan of field tax audits, performance control of the tax authorities, the effectiveness of field tax audits.

Введение. Налоговый контроль является значимым инструментом государственного регулирования. Он представляет собой совокупность форм и методов государ-

ственного регулирования, обладающих специфическими чертами фискального и властного характера. В соответствии со статьей 82 Налогового Кодекса Российской Федера-



ции (далее НК РФ), налоговым контролем признается деятельность уполномоченных органов по контролю за соблюдением налогоплательщиками, налоговыми агентами и плательщиками сборов законодательства о налогах и сборах.

Выездная налоговая проверка, в соответствии со статьей 89 НК РФ, устанавливающей правовые основы осуществления данной формы налогового контроля, подразумевает проведение проверки правильности уплаты налогов и сборов непосредственно по месту осуществления налогоплательщиком основного вида деятельности.

Решение о проведении выездной налоговой проверки должно содержать следующие сведения:

- полное и сокращенное наименование либо фамилия, имя, отчество налогоплательщика;
- предмет проверки, то есть налоги, правильность исчисления и уплаты которых подлежит проверке;
- периоды, за которые проводится проверка;
- должности, фамилии и инициалы сотрудников налогового органа, которым поручается проведение проверки.

Организация выездной налоговой проверки включает в себя следующие этапы:

- 1) вынесение решения о назначении проверки;
- 2) проведение проверки;
- 3) составление справки о проведенной проверке.

Довольно продолжительное время результативность и продуктив-

ность выездных налоговых проверок оценивалась исходя из показателя «охвата» выездными налоговыми проверками – то есть, соотношения количества налогоплательщиков, в отношении которых была проведена выездная налоговая проверка в текущем году, к общему количеству зарегистрированных налогоплательщиков.

Чтобы гарантировать положительную динамику данного показателя, требовалось постоянное увеличение числа проведенных выездных проверок, что, в конечном счете, привело к снижению их качества. Кроме того, данный критерий никак не отражает результативность проводимых проверок, не позволяя соизмерить «выгоды» в виде доначисления налогов и штрафных санкций с затратами на проведение проверочных мероприятий, то есть, оценить эффективность налогового контроля.

Для решения данной проблемы Приказом ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@ была принята Концепция системы планирования выездных налоговых проверок, определившая основные приоритеты, принципы и направления реализации единого подхода к планированию выездных налоговых проверок.

Эффективность выездных налоговых проверок можно охарактеризовать системой показателей. Они не утверждены нормативно, однако, на наш взгляд, в качестве таковых возможно использование тех, по которым формируется отчет Федеральной налоговой службы по фор-



ме №2-НК «Отчет о результатах контрольной работы налоговых органов». Таким образом, оценка эффективности выездных налоговых проверок должна быть дана по результатам анализа:

– Количества проведенных выездных налоговых проверок, в т.ч. выявивших нарушения;

– Дополнительно начисленных платежей по результатам проверок, в т.ч. налогов, пени, штрафных санкций.

Методика.

На основе данных отчетов о результатах контрольной работы налоговых органов (форма № 2-НК) и отчетов о задолженности по налогам и сборам, пеням и налоговым санкциям в бюджетную систему Российской Федерации (форма № 4-НМ) по Тюменской области по состоянию на 01.01. 2015 и 2016 гг. был проведен расчет и анализ показателей эффективности выездных налоговых проверок, проведенных за соответствующие периоды на подведомственной налоговым органам территории. Также в ходе анализа использовалась статистическая информация по государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (формы 1-ЮР и 1-ИП), информация о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации (форма 1-НМ).

В задачи исследования входили анализ и оценка:

– количества проведенных выездных налоговых проверок органи-

заций и физических лиц, в т.ч. выявивших нарушения;

– количества проведенных выездных налоговых проверок в разрезе групп налогоплательщиков;

– количества проведенных выездных налоговых проверок в разрезе отдельных налогов;

– дополнительных платежей по результатам выездных налоговых проверок в целом, а также в виде налогов, пени и штрафных санкций.

В процессе исследования проведен вертикальный и горизонтальный анализ показателей отчетных форм, по результатам которого сделаны выводы об эффективности контрольной работы налоговых органов Тюменской области в части выездных налоговых проверок за рассматриваемый период.

Результаты.

Общее количество выездных налоговых проверок на 01.01.2016 г. по сравнению с предыдущим периодом увеличилось на 83 или 129,96 %. Большой прирост и темп роста отмечается по проверкам, выявившим нарушения, соответственно 85 и 131,02 %. Удельный вес проверок, выявивших нарушения налогового законодательства, в общем количестве проверок по состоянию на 01.01.2016 г. выше аналогичного показателя за предыдущий период вырос на 0,8 %.

Наибольшее количество проверок приходится на организации. Их число за анализируемый период выросло на 64. Однако наибольший темп роста (141,17 %) характерен для выездных налоговых проверок физиче-



ских лиц. Следует отметить, что все они явились результативными.

При этом количество проведенных выездных налоговых проверок в Тюменской области не превышает двух процентов от их общего количества по России. Вместе с тем, количество проверок, в результате которых выявлены нарушения налогового законодательства налогоплательщиками, в Тюменской области выше, чем в стране в целом, как всего, так и по группам налогоплательщиков.

Отметим, что наибольшее количество выездных налоговых проверок по России проведено по налогу на доходы физических лиц, удерживаемому налоговыми агентами – 25626. Наибольший процент результативности проверок отмечается по налогу на добавленную стоимость на товары, реализуемые на территории России – 77,85. Меньше всего нарушений в ходе выездных налоговых проверок наблюдается по налогу на имущество организаций. Данная тенденция в основном характерна и для Тюменской области. Больше всего проверок – 283 – проведено по налогу на доходы физических лиц, удерживаемому налоговыми агентами. Первенство в результативности проверок в Тюменской области принадлежит единому сельскохозяйственному налогу – 100 %, что несколько выше, чем проверки с нарушениями законодательства по налогу на добавленную стоимость на товары, реализуемые на территории России. Как и в целом по России, самая низкая резуль-

тативность у проверок по налогу на имущество организаций.

Заключение. В заключении следует отметить, что в условиях тяжелого кризиса, который переживает российская экономика можно прогнозировать дальнейшее снижение налоговых поступлений в бюджет государства вследствие как сокращения деловой активности в экономике, так и в результате ухода части бизнеса в теневой сектор. В такой ситуации важность налогового контроля будет только возрастать. При этом работу по совершенствованию системы выездных налоговых проверок необходимо продолжать, не отказываясь от принципов, заложенных Концепцией, однако совершенствуя применяемые методики и инструменты.

Библиографический список

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ;
2. Приказ ФНС России от 08.05.2015 N ММВ-7-2/189@ «Об утверждении форм документов, предусмотренных Налоговым кодексом Российской Федерации и используемых налоговыми органами при реализации своих полномочий в отношениях, регулируемых законодательством о налогах и сборах, оснований и порядка продления срока проведения выездной налоговой проверки, порядка взаимодействия налоговых органов по выполнению поручений об истребовании документов, требований к составлению акта налоговой проверки, требований к составлению акта об обнаружении фактов, свидетельствующих о предусмотренных Налоговым кодексом Российской Федерации налоговых правонаруше-



ниях (за исключением налоговых правонарушений, дела о выявлении которых рассматриваются в порядке, установленном статьей 101 Налогового кодекса Российской Федерации));

3. Приказ ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@ «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок»;
4. Аронов А. В., Кашин В. А. Налоговая политика и налоговое администрирование : учебное пособие. – М. : Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 544 с.
5. Официальный сайт Федеральной налоговой службы России - <https://www.nalog.ru/rn72/>.

Bibliografickij spisok

1. Nalogovyj kodeks Rossijskoj Federacii (chast' pervaja) ot 31.07.1998 N 146-FZ;
2. Prikaz FNS Rossii ot 08.05.2015 N MMV-7-2/189@ «Ob utverzhdenii form dokumentov, predusmotrennyh Nalogovym kodeksom Rossijskoj Federacii i ispol'zuemyh nalogovymi organami pri realizacii svoih polnomochij v otnoshenijah, reguliruemyh zakonodatel'stvom o nalogah i sborah, osnovanij i porjadka
3. Prikaz FNS Rossii ot 30.05.2007 № MM-3-06/333@ «Ob utverzhdenii Konceptcii sistemy planirovanija vyezdnyh nalogovyh proverok»;
4. Aronov A. V., Kashin V. A. Nalogovaja politika i nalogovoe administrirovanie : uchebnoe posobie. – M. : Magistr, NIC INFRA-M, 2015. – 544 s.
5. Oficial'nyj sajt Federal'noj nalogovoj sluzhby Rossii - <https://www.nalog.ru/rn72/>.

© Ковалёв А. С.,
Лукьяненко О. В., 2016



УДК 336.02

РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ИГОРНОГО БИЗНЕСА

Т. А. Кольцова

*Кандидат экономических наук, доцент
проректор
Тюменская государственная академия
мировой экономики, управления и права
г. Тюмень, Россия*

THE RUSSIAN PRACTICE OF TAXATION OF GAMBLING

T. A. Koltsova

*Candidate of Economical Sciences,
assistant professor, vice-rector
Tyumen state academy
world economics, management and law
Tyumen, Russia*

Abstract. Gambling industry is continually evolving. Currently, this type of activity, there is almost the entire territory of the Russian Federation. But the problem of gambling is largely due to the fact that quite difficult to control income and expenses bookmakers, casino owners and slot machines. Low transparency of gambling leads to the fact that introduced restrictions or bans on him, instead of introducing an effective system of taxation. The article discusses the history, current state and prospects of development of the tax on gambling. We present the dynamics of the number of taxpayers, objects of taxation and revenues for the tax on gambling. Formulated taxation of gambling problems and their possible solutions.

Keywords: gambling, gaming zones, taxation, taxable items, tax bases and rates, tax period, budget revenues.

Введение. С развитием рыночных отношений были легализованы некоторые виды деятельности, среди которых игорный бизнес занимает немаловажную роль. В настоящее время игорный бизнес является бурно развивающейся отраслью в инфраструктуре развлечений и отдыха. Создание более гибкого и демократического подхода к решению проблемы по урегулированию игорного бизнеса, могло бы привести к некому компромиссу между государством и организаторами азарт-

ных игр, который бы был выгоден обеим сторонам. Налог на игорный бизнес является подоходно-поимущественным, а также разновидностью вмененного налога на отдельные виды деятельности (в данном случае такой предпринимательской деятельностью выступает игорный бизнес – использование для целей извлечения прибыли игровых столов, игровых автоматов, содержание казино, касс тотализаторов и касс букмекерских контор и т. д.). Налог на игорный бизнес –



один из региональных налогов, поступления от которого являются источником доходов бюджета субъекта РФ, на территории которого он введен. Система налогообложения игорного бизнеса претерпела ряд изменений, но ее нельзя считать совершенной на сегодняшний день.

Рассмотрим основные элементы налога на игорный бизнес и порядок его исчисления в соответствии с главой 29 НК РФ.

Налогоплательщик – это организация, осуществляющая предпринимательскую деятельность в сфере игорного бизнеса (ст. 365 НК РФ).

Объектами налогообложения налогом на игорный бизнес являются (ст. 366 НК РФ):

- игровой стол;
- игровой автомат;
- процессинговый центр тотализатора;
- процессинговый центр букмекерской конторы;
- пункт приема ставок тотализатора;
- пункт приема ставок букмекерской конторы.

Налоговые ставки устанавливаются законами субъектов РФ по каждому объекту налогообложения в определенных НК РФ пределах (ст. 369 НК РФ). Их предельный размер представлен в таблице 1.

Таблица 1

Предельные размеры налоговых ставок в РФ

Наименование объекта налогообложения	Минимальная ставка (руб.)	Максимальная ставка (руб.)
Игровой стол	25000	125000
Игровой автомат	1500	7500
Процессинговый центр тотализатора	25000	125000
Процессинговый центр букмекерской конторы	25000	125000
Пункт приема ставок тотализатора	5000	7000
Пункт приема ставок букмекерской конторы	5000	7000

В тех субъектах, где ставки налога на игорный бизнес не установлены, применяются минимальные налоговые ставки.

В НК РФ определен также порядок применения налоговых ставок в зависимости от даты установки или

выбытия объекта налогообложения. Налоговым периодом по налогу на игорный бизнес является календарный месяц (ст.368 НК РФ).

Методика. С целью оценки налогообложения игорного бизнеса была проанализирована отчетность



налоговых органов, находящаяся в открытом доступе на сайте ФНС России. В задачи исследования входили следующие:

- анализ количества налогоплательщиков (организаций), осуществлявших предпринимательскую деятельность в сфере игорного бизнеса;
- выявление структуры налогоплательщиков по субъектам Российской Федерации;
- оценка динамики объектов налогообложения;
- анализ доходов бюджета от налога на игорный бизнес в разрезе

объектов налогообложения и субъектов Российской Федерации.

В процессе исследования использовались методы сравнения, сводки, группировки, обобщающих показателей.

Результаты.

Анализ количества налогоплательщиков (организаций), осуществлявших предпринимательскую деятельность в сфере игорного бизнеса и представивших налоговые декларации по налогу на игорный бизнес, в целом по Российской Федерации за 2013–2015 гг. представлен в таблице 2.

Таблица 2

Количество налогоплательщиков по налогу на игорный бизнес

Критерий	2013	2014	2015	Темп прироста (2015 к 2013), ед.	Темп роста (2015 к 2013), в %
Количество налогоплательщиков, ед.	39	696	728	689	1866,67

Отметим, что наибольший прирост налогоплательщиков произошел в ЦФО – 185 ед.; наименьший – по ПФО, а в 2015 г. по сравнению с 2014 г. снизился на 3 ед. Наибольшая доля по количеству налогоплательщиков налога на игорный бизнес приходится на ЦФО (27,2 %), наименьшая, 5,91 %, на ДФО.

Важным направлением анализа является оценка динамики объектов налогообложения по налогу на игорный бизнес:

- наибольший темп прироста, 3937 ед., характеризует изменение количества пунктов приема ставок букмекерских контор;

- количество пунктов приема ставок букмекерских контор за анализируемый период возросло в 116 раз;

- наименьший прирост объектов налогообложения отмечается по игровым столам – 37 ед., однако и их количество возросло в 2,1 раза;

- наибольший удельный вес в структуре объектов налогообложе-



ния в 2015 г. занимают пункты приема ставок букмекерских контор (71,8 %), наименьший – игровые столы (1,27 %).

При этом наибольший прирост исчисленной суммы налога на игровой бизнес отмечается по пунктам приема ставок букмекерских контор, 284235 тыс. руб., наименьший – по пунктам приема тотализаторов.

Обобщая полученные результаты, следует отметить, что выделение игровых зон на территории РФ привело к потере налоговых доходов субъектами РФ, уменьшению их доли в консолидированном бюджете РФ, а также к снижению самостоятельности региональных бюджетов.

Создание специальных игровых зон, укрупнение и концентрация игорного бизнеса, не решило проблему нелегального игорного бизнеса. С 2015 года вступили в силу поправки в уголовный кодекс РФ. Они предусматривают усиление наказания за нелегальную игорную деятельность. Теперь к уголовной и административной ответственности будут привлекать за сам факт организации азартных игр, независимо от суммы полученного дохода. Однако борьба государства с незаконными казино на сегодняшний день малоэффективна.

Заключение. Таким образом, сложившиеся тенденции по налогу на игровой бизнес позволяют сделать вывод о необходимости совершенствования налогообложения игорного бизнеса.

Проблемы налога на игровой бизнес, заключающиеся в том, что поступление налога напрямую зави-

сит от официальной регистрации данного вида бизнеса, требуют в перспективе, в первую очередь, легализации игорного бизнеса в виде лицензирования, с целью получения доходов в государственную казну; развития специальных выделенных игорных зон; особого контроля за нелегальным игорным бизнесом.

Библиографический список

1. Кольцова Т. А. Оценка поступления региональных налогов в территориальные бюджеты Актуальные проблемы учета, анализа, аудита и налогообложения в условиях глобальной экономики: материалы IV Международной научно-практической конференции (1–15 ноября 2013) // Академический вестник № 1 (27): научно-аналитический журнал. // Тюмень : Изд-во Тюменской государственной академии мировой экономики, управления и права, 2013. – С. 180–187.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ). 31 июля 1998 года № 146-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/(Дата обращения 01.05.2016).
3. Официальный сайт ФНС. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.nalog.ru/rn77/taxation/taxes/ib/>(Дата обращения 01.05.2016).
4. Федеральный закон от 29.12.2006 № 244-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О государственном регулировании деятельности по организации и проведению азартных игр и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64924/(Дата обращения 01.05.2016).



5. Фомичева О. А., Хусаинова О. В. Законотворческий процесс в Российской Федерации: проблемы теории и практики // Казань : Издательство Казанского университета, 2014. – 128 с.

Библиографический список

1. Kol'cova T. A. Ocenka postuplenija regional'nyh nalogov v territorial'nye bjudzhety Aktual'nye problemy ucheta, analiza, audita i nalogooblozhenija v uslovijah global'noj jekonomiki: materialy IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii (1–15 nojabrja 2013) // Akademicheskij vestnik № 1 (27): nauchno-analitcheskij zhurnal. // Tjumen' : Izd-vo Tjumenskoj gosudarstvennoj akademii mirovoj jekonomiki, upravlenija i prava, 2013. – S. 180–187.
2. Nalogovyj kodeks Rossijskoj Federacii (NK RF). 31 ijulja 1998 goda № 146-FZ. [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/(Data obrashhenija 01.05.2016).
3. Oficial'nyj sajt FNS. [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <https://www.nalog.ru/rn77/taxation/taxes/ib/>(Data obrashhenija 01.05.2016).
4. Federal'nyj zakon ot 29.12.2006 № 244-FZ (red. ot 01.05.2016) "O gosudarstvennom regulirovanii dejatel'nosti po organizacii i provedeniju azartnyh igr i o vnosenii izmenenij v nekotorye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii" [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64924/(Data obrashhenija 01.05.2016).
5. Fomicheva O. A., Husainova O. V. Zakonotvorcheskij process v Rossijskoj Federacii: problemy teorii i praktiki // Kazan' : Izdatel'stvo Kazanskogo universiteta, 2014. – 128 s.

© Кольцова Т. А., 2016



УДК 336.02

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РОССИИ И СТРАНАХ АТЭС

С. В. Пелькова

*Кандидат экономических наук, доцент
Тюменский государственный
институт культуры
г. Тюмень, Россия*

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE TAXATION OF SPECIAL ECONOMIC ZONES IN RUSSIA AND APEC COUNTRIES

S. V. Pelkova

*Candidate of Ecinoomical Sciences
assistant professor
Tyumen State Institute of Culture
Tyumen, Russia*

Abstract. In recent decades, the special economic zones are widespread in Russia. In this regard, the article discusses the history, current state and prospects of development of special economic zones in Russia and the countries participating in the APEC forum. The features of the taxation of income tax and property tax, vehicle tax, land tax, insurance contributions to the extrabudgetary funds, value added tax residents of special economic zones in the Russian Federation, depending on their type. The estimation of tax exemptions and tax preferences for certain types of taxes for the special economic zone of the Russian Federation and APEC member countries. Formulated the basic problems of the taxation of special economic zones of Russia and possible solutions based on the experience of the APEC member countries.

Keywords: special economic zone; free trade zone; free port; free harbor; industrial and manufacturing zone; technology development area; tourist and promotional area; port area; the Asia-Pacific Economic Cooperation.

Введение. Существенное значение в развитии национальных экономик большинства стран, обладающих инвестиционной привлекательностью и конкурентоспособностью, имеют особые экономические зоны (далее – ОЭЗ). Зарубежный опыт показывает, что развитие отраслей промышленности в стране во многом определяется государственной политикой, направленной на со-

здание благоприятных условий для осуществления хозяйственной деятельности, поддержку внутреннего рынка и повышения конкурентоспособности национальной продукции. ОЭЗ представляют собой важный хозяйственно-экономический институт и являются механизмом ускоренного экономического роста за счет активизации товарооборота, перераспределения инвестиций, об-



мена технологиями и информацией, а также усиления мировых интеграционных процессов. ОЭЗ оказывают непосредственное положительное влияние на социально-экономическую ситуацию как в регионе, в котором они расположены, так и в целом по стране.

ОЭЗ в РФ прошли долгий путь, прежде чем их создание и функционирование было должным образом отлажено и нормализовано. Несмотря на то, что свою историю на территории РФ они начали еще в XIII–XV вв., принято считать, что широкое развитие и распространение они получили с изданием Федерального Закона от 22.07.2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в РФ». Согласно этому Федеральному Закону под ОЭЗ понимается: «часть территории РФ, которая определяется Правительством РФ и на которой действует особый режим осуществления предпринимательской деятельности, а также может применяться таможенная процедура свободной таможенной зоны».

ОЭЗ на территории РФ создаются с целью развития отдельных отраслей экономики страны, улучшения инфраструктуры регионов, а также для создания новых видов конкурентоспособной продукции. Все эти цели достигаются при помощи создания комфортных условий для предпринимательской среды, функционирующей в границах ОЭЗ. На сегодняшний день Правительством РФ создано 33 ОЭЗ на территории РФ.

Отметим, что на сегодняшний день функционирование ОЭЗ в России недостаточно эффективно, т. к. такие показатели как объем привлеченных инвестиций и объем произведенных товаров за три предшествующих календарных года не имеют четкой тенденции к увеличению, а, наоборот, показывают свою нестабильность и достаточное уменьшение этих показателей в 2015 г. Первопричиной такого сокращения показателей объема инвестиций и выручки может являться сложная экономическая ситуация в стране. В 2015 г. российская экономика оказалась на стадии кризиса вследствие тяжелых взаимоотношений с рядом зарубежных стран. Все это непосредственно отразилось как на экономике страны в целом, так и на показателях хозяйствования отдельных регионов, ОЭЗ тому не исключение. Однако следует отметить, несмотря на нестабильность экономических и политических международных отношений, Россия смогла увеличить количество инвесторов и резидентов своих ОЭЗ. В результате привлечения новых резидентов к ведению бизнеса на территориях ОЭЗ увеличилось и число налоговых поступлений в бюджеты разных уровней, что является, несомненно, положительным фактором в современных экономических условиях.

Методика. С целью сравнения налогообложения ОЭЗ в РФ и странах АТЭС были проанализированы законодательство в сфере налогообложения ОЭЗ РФ и отдельных стран-участниц АТЭС, данные, находящиеся в открытом доступе на



официальных сайтах Министерства экономического развития РФ, Правительства РФ и Форума АТЭС. В задачи исследования входили следующие:

- изучение особенностей налогообложения налогом на прибыль организаций, налогом на имущество организаций, транспортным налогом, земельным налогом, страховыми взносами во внебюджетные фонды, налогом на добавленную стоимость резидентов ОЭЗ РФ в зависимости от их типа;

- сравнительный анализ налоговых льгот и налоговых преференций по отдельным видам налогов для ОЭЗ РФ и стран-участниц АТЭС.

В процессе исследования использовались методы сравнения, сводки, группировки, обобщающих показателей.

Результаты.

В ходе проведенного исследования установлено, что одним из главных механизмов стимулирования процесса привлечения инвесторов на территории ОЭЗ являются льготы, предоставляемые резидентам и инвесторами в процессе осуществления их деятельности. Наибольшую привлекательность этим регионам придают послабления в области налогового законодательства. В общем виде налоговые льготы для резидентов всех типов ОЭЗ заключаются в пониженной ставке налога на прибыль, освобождении от уплаты налога на имущество на 5–10 лет при приобретении или эксплуатации этого имущества на территории зоны, также устанавливаются региональные

льготы по транспортному налогу и предоставляется освобождение от уплаты земельного налога на 5–10 лет, закрепленное на федеральном уровне. При этом резиденты промышленно-производственных и туристско-рекреационных ОЭЗ имеют право использовать повышающий коэффициент при расчете амортизации основных средств, а резиденты технико-внедренческих зон уплачивают страховые взносы в фонды по пониженным ставкам. Не малозначимыми являются таможенные преференции, предоставляемые резидентам ОЭЗ в РФ. Так товары, ввозимые на территорию ОЭЗ из заграницы, не облагаются таможенными пошлинами и другими видами платежей. При перемещении продукции через границу Таможенного союза не применяются ограничения и не уплачиваются вывозные пошлины. При этом продукция, полученная в результате переработки на территории ОЭЗ, при транспортировке с территории этой зоны признаются иностранными товарами и облагаются взносами в соответствии с Таможенным Кодексом Таможенного союза.

Помимо этого явной положительной особенностью является упрощенный административный режим. С целью более эффективного взаимодействия государственных структур и инвесторов, а, следовательно, и для создания комфортных условий хозяйствования в особых экономических зонах в РФ введена система «одного окна». Эта система предполагает сдачу и выдачу документов, получение необходимой



информации и комплекса услуг в одном месте по предварительной электронной записи. При помощи этой системы принимается весь пакет документов, которые являются необходимыми для регистрации и учета недвижимого имущества, выкупа или аренды земельных участков или имущества, получения разрешения на строительство и т.д. Для качественной работы системы «одного окна» привлекаются к сотрудничеству такие государственные инстанции как ФНС, ФМС, ФТС и другие. Предоставление всех услуг производится в специализированных центрах, расположенных на территории каждой особой экономической зоны.

Однако по результатам проведенного сравнительного анализа установлено, что, не смотря на выгодные, на первый взгляд, льготы и преференции, предоставляемые резидентам ОЭЗ РФ, на сегодняшний день они не достаточно конкурентоспособны. Предлагаемые условия привлекательны для отечественных инвесторов на фоне общей ситуации в стране. Однако для создания большей привлекательности и привлечения компаний из стран АТЭС существующие условия требуют совершенствования, так как налоговые льготы, предлагаемые инвесторам ОЭЗ РФ, носят лишь временный характер. По прошествии определенного времени право применения пониженной налоговой ставки или освобождения от уплаты того или иного налога прекращает свое существование, тогда как условия в аналогичных зонах стран АТЭС но-

сят более выгодный и постоянный характер.

Для повышения эффективности ОЭЗ необходимо:

- расширить перечень налоговых льгот, увеличить срок действия существующих, поскольку такие условия фактически лишают резидента возможности использовать право на льготу;

- введение прогрессивной шкалы налоговых льгот по примеру стран АТЭС (например, предприятия-резиденты, инвестировавшие в ОЭЗ определенную сумму, могли бы применять расширенный перечень льгот. Это, несомненно, положительно отразилось бы на объемах инвестиций. Подобные условия можно ввести и для резидентов, занятых в высокотехнологичном производстве);

- усовершенствовать законодательство в области регулирования ОЭЗ путем уточнения имеющихся законодательных актов и возможным введением новых, а также создания федерального органа, компетенциями которого являлось бы управление и контроль за функционированием ОЭЗ.

Заключение. Таким образом, проведенное исследование показало, что ОЭЗ имеют большое значение для экономики страны и достаточно перспективны как в мире, так и на территории нашей страны. В настоящее время деятельность по созданию и функционированию ОЭЗ в России еще не доведена до идеала, однако имеющиеся уже на сегодня результаты дают возможность полагать, что при устранении



всех существующих недостатков, мы можем получить территории, которые окажут колоссальное воздействие на экономику всей страны, дадут мощный толчок к развитию и послужат стимулом к углублению интеграционных связей.

Библиографический список

1. Александрова С.В., Пелькова С.В. (2015). Налоговый режим для особых территорий России, определяющих её национальный приоритет в XXI веке // *Агропродовольственная политика России: ежемесячный теоретический и научно-практический журнал.* // Екатеринбург: издательство АМБ. – 2015. -№7. – С.26-33
2. Александрова С.В., Кольцова Т.А., Пелькова С.В. (2015). Особенности налогообложения особых территорий Российской Федерации // *Агропродовольственная политика России: ежемесячный теоретический и научно-практический журнал.* // Екатеринбург: издательство АМБ. – 2015. -№9. – С.62-70
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ). 31 июля 1998 года № 146-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/(Дата обращения 01.05.2016).
4. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru> (дата обращения: 05.05.2016).
5. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru> (Дата обращения: 04.05.2016).
6. Пелькова С.В., Киришева К.Ю. (2014). Проблема международного двойного налогообложения участников внешнеэкономической деятельности Современными аспектами глобализации экономических процессов: материалы IV межд. науч.-практ. конф.(20 декабря 2014 г.) - Уфа: «AETERNA», 2014. – 254 с. – С.185-189
7. Пелькова С.В., Матц Л.Э.(2014). Импортные налоги и сборы Китая // *Экономика и менеджмент инновационных технологий.* - 2014. - № 12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/12/6471>
8. Россия. Особые экономические зоны [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.russez.ru/> (дата обращения: 07.05.2016).
9. Форум АТЭС: цели организации и страны - участники [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ria.ru/infografika/20120831/732265238.html> (дата обращения: 13.05.2016).

© Пелькова С. В., 2016



УДК 3156.45

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕРСОНАЛА

О. В. Устинова

*Кандидат социологических наук, доцент
Тюменский государственный
архитектурно-строительный
университет
г. Тюмень, Россия*

FEATURES OF THE FORMATION OF THE CORPORATE IDENTITY OF PERSONNEL

O. V. Ustinova

*Candidate of sociological sciences
assistant professor
Tyumen state university
of architecture and civil engineering
Tyumen, Russia*

Abstract. Corporate identity affects the performance of the enterprise, increasing staff cohesion, increasing productivity, facilitating the development of labor discipline, motivation and employee engagement. The article analyzes the scientific approaches to the management of corporate culture conducive to the formation of the corporate identity of the staff. The author's approach to the formation of the corporate identity of employees is presented.

Keywords: corporate identity of employees; the formation of corporate identity of personnel; management of corporate culture.

Результаты многочисленных исследований [9] показывают, что во многих российских компаниях существует весьма негативное отношение персонала к исполняемой им роли в организации. Термины «преданность компании», «лояльность фирме» и «корпоративная солидарность» не имеют для большинства сотрудников какого-либо значения. В этой связи особую значимость приобретает необходимость развития организационной культуры, направленной на формирование корпоративной идентичности персонала.

Корпоративная идентичность (от лат. corporatio – объединение; от лат. identicus – тождественный, одинаковый) – это отождествление сотрудниками или организационными структурами себя как части организации, с признанием ее философии, ценностей и норм поведения [5, с. 5] Наличие у сотрудника чувства корпоративной идентичности означает, что он осознает идеалы компании, полностью принимает корпоративные ценности, соблюдает правила и нормы поведения, ассоциирует себя с организацией и связывает свое будущее с ней. Ор-



ганизационные цели становятся лично значимыми для индивида, а корпоративные ценности – личными ценностями сотрудника.

Теоретическое осмысление феномена корпоративной идентичности, начатое во второй половине XX века, касалось различных аспектов формирования корпоративного стиля. Позднее исследуемое понятие стало рассматриваться в разрезе корпоративной философии и принадлежности сотрудников к организации через разделение ее ценностей.

В зарубежной литературе корпоративная идентичность интерпретируется, преимущественно, как «безграничная привязанность сотрудников к организации» (Дж. Марч и Г. Саймон [22]). При этом исследователи обращают внимание на необходимость изучения корреляции между корпоративной идентичностью и таких переменных, как мотивация, удовлетворенность работой, квалификация, рабочая позиция. Большое внимание уделяется выявлению степени влияния корпоративной идентичности сотрудников на эффективность профессиональной деятельности организаций (М. Рикета [23], Р. Ван Дик, У. Вагнер, Дж. Штельмахер [24], Ф. А. Маел, Б. Е. Асфорт [21], Ю. Липпонен [20]).

Корпоративная идентичность сотрудников российских организаций стала предметом научных исследований начиная с 90-х гг. XX в. (А. Н. Крылов [4], Н. Ю. Пименова [10], С. А. Куприянов [5], А. Н. Силин, Н. Г. Хайруллина [12], О. В. Устинова, Р. С. Утешев [16]).

Особое внимание в работах ученых отводится функциям корпоративной идентичности.

Что касается процесса формирования корпоративной идентичности, то в научной литературе существуют лишь фрагментарные высказывания ученых в рамках статей, посвященных управлению персоналом. Например, по мнению И. А. Юрасова [19, с. 127], этот процесс включает следующие последовательные этапы. Первый – процедура инициации, т. е. посвящения в ритуалы и ценности компании, посредством которого компания выражает свое отношение к сотрудникам, привлекает внимание общественности, улучшая свой имидж. Второй этап – интериоризация критериев и норм организации. Сотрудник становится членом референтной группы и определяет собственную модель поведения, приемлемую (возможную) для него как сотрудника конкретной организации. На этом этапе необходима ориентация на «образцовых сотрудников», чьи ролевые модели используются в качестве примеров для «новобранцев». Компания «выделяет» таких работников и активизирует остальных следовать их примеру. Этот подход в формировании ролевых моделей в организациях, отличающихся сильной корпоративной культурой, считается эффективным методом продвижения корпоративных ценностей [16, с. 220]. Третий этап – осознание и принятие сотрудником корпоративных ценностей с практическим включением сотрудника в деятельность организации,



направленную на их реализацию. Это означает, что ежедневная деятельность сотрудника в соответствии с корпоративными стандартами, соблюдение установленных правил поведения, позволяют ему стать представителем компании, соответствующим внутригрупповым социальным ожиданиям и предъявляемым требованиям.

Интересной представляется позиция С. А. Куприянова, согласно которой существует три типа корпоративной идентичности сотрудников: партнерский, приспособленческий, конфронтационный. Сотрудники с партнерским типом корпоративной идентичности разделяют корпоративные ценности, следуют корпоративным нормам и демонстрируют сверхролевое поведение высоко оценивают имидж и репутацию организации. Сотрудники с приспособленческим типом не принимают корпоративных ценностей организации, но неукоснительно следуют ее корпоративным нормам и готовы проявлять сверхролевое поведение, более высоко оценивают воспринимаемый имидж и репутацию организации. Сотрудники с конфронтационным типом, разделяющие корпоративные ценности, но не желающие следовать корпоративным нормам и проявлять сверхролевое поведение дают низкие оценки воспринимаемому имиджу и репутации организации. Проанализировав взаимосвязь оценки сотрудниками воспринимаемого имиджа и репутации организации с их уровнем принятия корпоративных ценностей, а так же с уровнем следования корпоративным

нормам, и стремления проявлять сверхролевое поведение, С. А. Куприянов делает вывод о том, что чем выше сотрудники оценивают воспринимаемый имидж и репутацию организации, тем сильнее у них стремление следовать корпоративным нормам и проявлять сверхролевое поведение, и наоборот, т. е. в данном случае сотрудники склонны проявлять свою идентификацию на поведенческом уровне, нежели на ценностном [5, с. 8].

Другой подход к формированию корпоративной идентичности основан на управлении корпоративной культурой, через которую осуществляется влияние (поддержание) приверженности сотрудников компании. В этой связи актуальными представляются методы управления корпоративной культурой. Т. В. Прокопенко выделяет два основных метода: эволюционный и революционный [11].

Согласно первому, эволюционному, изменения в культуре, стратегии, производственных процессах, структуре и т. д. могут осуществляться постепенно, в виде мелких шагов, то есть управление корпоративной культурой строится таким образом, чтобы сотрудники постепенно осознали необходимость изменения или формирования культуры. В этом случае позитивными моментами изменения культуры являются учёт способности к развитию членов системы, стимулирование самоуправления и самоорганизации, долгосрочная перспектива, меньшее сопротивление изменениям. Также следует отметить недо-



статки данного подхода: повышенные требования к компетенции сотрудников компании; длительность происходящих преобразований и как следствие атмосфера постоянной неустроенности в компании до тех пор, пока организационная культура не будет сформирована окончательно.

Характерными чертами второго типа управления корпоративной культурой – революционного – являются радикальные скачкообразные изменения культуры предприятия, резкая смена сложившихся стереотипов поведения, методов управления и производства. Достоинствами этой модели управления является возможность коренного преобразования культуры предприятия и формирования абсолютно новой культуры, короткие сроки таких процессов, возможность быстрого перехода к стабильной обстановке компании. Наряду с этими преимуществами, такой подход имеет свои недостатки, заключающийся в нестабильности в фазе изменений, ограничения во времени и действиях в связи с желанием быстро улучшить результаты, исключении альтернатив стратегии перемен, недовольстве и непонимании со стороны сотрудников предприятия.

Большинство зарубежных учёных, занимающихся организационными проблемами, подчеркивают большое влияние корпоративной культуры на производственные показатели деятельности и долгосрочную эффективность предприятий. Аналогичного мнения придерживаются и российские исследователи.

О. В. Троицкая, раскрывая процесс формирования корпоративной культуры, считает, что он включает в себя результат стихийного воздействия совокупности внешних и внутриорганизационных факторов функционирования и управления. На взгляд ученой, «естественными источниками корпоративной культуры являются: внешняя среда (экономические, политические и социальные характеристики общества, в котором функционирует организация и особенности национальной культуры; а также непосредственная микросреда коммерческой деятельности: поставщики, клиенты, посредники, конкуренты); внутренняя среда организации (организационная структура, организационные лидеры, а также персонал как активный носитель организационных ценностей и норм); история развития организации» [15, с. 15].

Авторы отчасти согласны с мнением О. В. Троицкой, полагая, что корпоративная культура формируется под влиянием, в первую очередь, деятельности всех субъектов организации, в том числе управленческих, а стихийные воздействия внешних факторов играют вторичную роль. Безусловно, их нужно учитывать, прогнозировать направленность и результаты воздействий и по возможности в процессе управления учитывать их позитивные эффекты и предотвращать негативные.

О. В. Троицкая не отрицает факт существенного влияния корпоративной культуры на все аспекты и на конечный результат жизнедеятельности организации, в связи, с чем



возникает необходимость целенаправленного воздействия на неё со стороны руководства предприятия и менеджеров. Под управлением корпоративной культурой она понимает «формирование, поддержание или изменение организационных ценностей и норм с целью повышения эффективности организационной деятельности, осуществляемое в соответствии с общей стратегией организации, на основе диагностики сложившейся в ней на данный момент культуры» [15, с. 16].

На основе анализа научных публикаций О. В. Троицкая выделяет наиболее действенные способы управления корпоративной культурой такие, как:

- пропаганда корпоративных ценностей через внутриорганизационные и внешние средства коммуникации (газеты, журналы, компьютерные сети);

- воплощение декларируемых ценностей в поведении организационных лидеров (как формальном, так и неформальном, как в повседневном, так и в кризисных ситуациях);

- формирование соответствующей системы распределения вознаграждений, должностей и статусов; подбор и социализация новых работников.

В. А. Баринов и В. М. Голобокова дают более полное, на взгляд авторов, описание методов поддержания корпоративной культуры:

1. Декларируемые менеджментом лозунги, включающие миссию, цели, правила и принципы организации, определяющие её отношение к своим членам и обществу.

2. Ролевое моделирование, выражающееся в ежедневном поведении менеджеров, их отношении и общении с подчинёнными. Лично демонстрируя подчинённым, поведенческие нормы и концентрируя их внимание на этом поведении, менеджер помогает формировать определённые аспекты корпоративной культуры.

3. Внешние символы, включающие систему поощрения, статусные символы, критерии, лежащие в основе кадровых решений. Культура в организации может проявляться через систему наград и привилегий. Последние обычно привязаны к определённым образцам поведения и, таким образом расставляют для работников приоритеты и указывают на ценности, имеющие большее значение для отдельных менеджеров и организации в целом.

4. Истории, легенды, мифы, обряды, связанные с возникновением организации, её основателями или выдающимися членами. К ним относятся стандартные и повторяющиеся меры, проводимые в установленном время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения.

5. Объекты (задачи, функции, показатели и т. д.), являющиеся предметом постоянного внимания менеджмента. То, на что руководитель обращает внимание и что он комментирует, очень важно для формирования организационной культуры.

6. Поведение высшего руководства в кризисных ситуациях. Глубина



и размах кризиса могут потребовать от организации либо усиления существующей культуры, либо введения новых ценностей и норм, меняющих её в определённой мере. Например, в случае резкого сокращения спроса на производимую продукцию у организации есть две альтернативы: уволить часть работников, или существенно сократить рабочее время при том же числе занятых. В организациях, где человек заявлен как ценность «номер один», видимо, примут второй вариант. Такой поступок руководства усилит данный аспект культуры в компании.

7. Кадровая политика организации. Кадровая политика, включающая принятие на работу, продвижение и увольнение работников является одним из основных способов поддержания культуры в компании. Индивидуальные личностные ценности сотрудников могут существенно поколебать сложившиеся культурные ценности внутри организации. Для поддержания сложившейся системы культурных ценностей организации необходимо постоянно оказывать влияние на формирование ценностных ориентаций сотрудников для максимального сближения их с ценностями самой организации [1, с. 58].

Цель управления корпоративной культурой – сформировать культуру, в значительной степени согласованную с общепринятыми в обществе культурно-этическими и моральными постулатами, особенностями бизнеса (сферы деятельности) данной организации, стадией развития организации, сложившейся или желаемой моделью организационного поведения, миссией, видением, стратегическими целями, доминирующим стилем управления, характером власти и влияния, интересами индивидуумов, групп и организации в целом, регламентными внутрифирменными документами [2, с. 37].

В целом эффективную корпоративную культуру отличают следующие характеристики: слаженность, взаимодействие, то, что называется *team spirit* (командный дух); удовлетворение работой и гордость за её результаты; преданность организации и готовность соответствовать её высоким стандартам; высокая требовательность к качеству труда; готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны [3, с. 43].

М. Магура выделяет следующие основные этапы формирования корпоративной культуры (рис. 1.1)

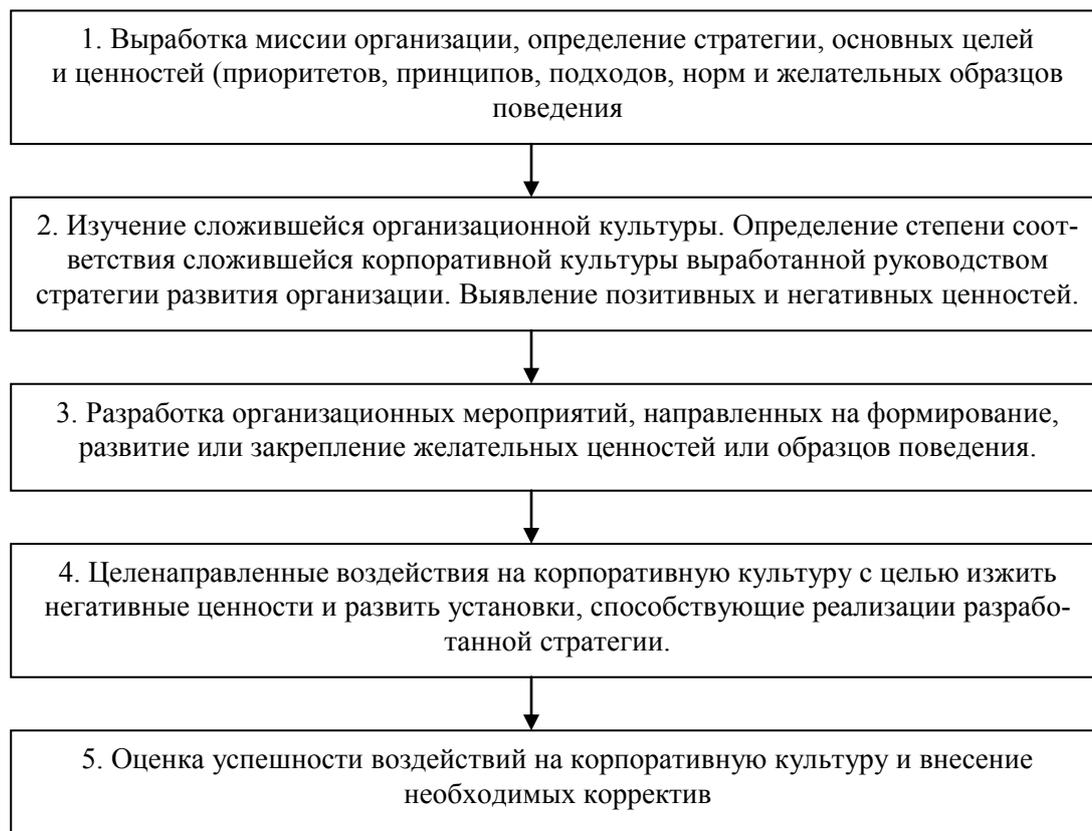


Рис. 1.1. Основные этапы формирования корпоративной культуры по М. Магура [7, с. 24].

М. Магура, полагая, что корпоративная культура может быть сформирована, выделяет методы её поддержания и укрепления: поведение руководителя; заявления, призывы, декларации, руководства; реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях; обучение персонала; система стимулирования; критерии отбора в организацию; поддержание организационной культуры в процессе реализации основных управленческих функций; организационные традиции и порядки; широкое внедрение корпоративной символики.

Р. Б. Шо, подчеркивая, что формирование корпоративной культуры является сознательным целенаправленным управленческим процессом, учитывающим:

- разработку долгосрочной стратегии развития предприятия совместно с коллективом, используя потенциал тех лиц, которые могут стать источниками сопротивления изменению организационной культуры предприятия

- формулировку целей и задач по изменению корпоративной культуры, перспективы их реализации;

- исследование внешней среды организации, а также анализ ситуа-



ции на предприятии и формирование программы, либо по изменению, либо по созданию новой культуры.

- анализ факторов, влияющих на культуру: движущие силы организации, устремления правящего блока, желания сотрудников, морально-психологический климат коллектива, распределение ответственности, прав и власти, способы выработки и принятия решений, коммуникации и их качество, востребованные инициативы и инновации, типы контроля и т. д. [18, с. 172].

А. Л. Слободской и О. Л. Касьяненко считают, что целенаправлен-

ное формирование (изменение) корпоративной культуры может позволить эффективно использовать человеческие ресурсы компании для реализации её стратегии, повысить уровень управляемости компанией, усилить сплочённость команды, использовать как стратегический мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение целей компании [14, с. 83].

С. А. Липатов предлагает модель управления изменениями организационной культуры, включающую четыре стадии (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Модель управления изменениями организационной культуры, предложенная С. А Липатовым [6, с. 55].

На первой стадии формируется база данных факторов внешней и внутренней среды, проводится их анализ, формулируется решение о необходимости или отсутствии таковой в изменении организационной культуры или формировании новой культуры предприятия.

На второй стадии, когда уже достаточно вероятна осуществление изменений организационной культуры, начинается сопротивление изменениям культуры организации, которое обусловлено наличием у других членов организации альтернативных программ изменений или



необходимостью других изменений, диктуемых внешними обстоятельствами, несхожестью сроков изменений такого рода и т. д.

Третья стадия инициирует поиск нововведений, осуществляются изменения, причём проводится тщательный анализ сил, выделяются критические элементы изменений и точно определяются цели. Организация может переходить к следующему этапу изменений только после того, как последовательно пройдёт все более ранние этапы.

На четвёртой стадии, заключительной, происходит закрепление изменений организационной культуры на основе положительных результатов, они становятся необходимым элементом организации. Данную стадию можно считать успешно завершённой в том случае, когда изменения норм, ценностей, правил и образцов поведения становятся привычными.

Такая модель процесса управления организационной культурой аналогична моделям, предложенным зарубежными авторами. Так, например, модель организационных изменений Курта Левина, согласно концепции которого любые организационные изменения, в том числе и связанные с организационной культурой начинаются со стадии «размораживания» – осознания необходимости изменений и факторов, способствующих и препятствующих ему. Следующая стадия «осуществление изменений», основной процесс этой стадии – процесс изучения и освоения нового. Последняя стадия – «замораживание». На этом

этапе происходит подкрепление нововведений, производится оценка результатов внедрения элементов новой культуры и т. д.

Достаточно популярен подход Э. Шейна, предполагающий осуществление изменений в культуре организации в зависимости от стадии, на которой находится организация. По Шейну, на каждом этапе формирования культуры должны быть свои механизмы и технологии её изменения, например, при возникновении предприятия и формировании совсем новой культуры предприятия, механизмами могут быть: внимание, контроль и вознаграждение со стороны лидера, роли лидеров в качестве образцов для подражания, то, как они распределяют ресурсы, как отбирают, продвигают и увольняют людей, процессы создания организационной структуры и т. д. [17, с. 240]. При этом Шейн в качестве одного из основных механизмов изменения культуры организации на стадии образования и раннего развития предлагает создание гибридных культур.

Т. В. Прокопенко считает, что процессы трансформации корпоративной культуры очень сложны и предъявляют серьезные требования к руководству организации, поскольку именно его сознательное участие делает возможными запланированные изменения. Руководитель должен предоставить организации информацию по инициированию процесса изменения и должен создать у подчинённых мотивацию к изменению, найти способ обеспе-



чить достаточную психологическую защищённость, чтобы подчинённые согласились с необходимостью изменений и начали процесс обучения, и, кроме того, достаточно чётко представить желаемое состояние организации [9].

Н. Смирнова отмечает, что политика предприятия в отношении корпоративной культуры выражается не только в формулировании официальных ценностей, но и в конкретных мероприятиях, проводимых фирмой, направленных на формирование у сотрудников идентичности с предприятием [13, с. 73].

По мнению В. Оглоблина, современные предприятия рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий сориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечит продуктивное взаимодействие. Корпоративная культура представляет собой один из механизмов согласования индивидуальных целей с общей целью организации, формируя общее культурное пространство, включающее ценно-

сти, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми сотрудниками. Поэтому, результатом и следствием управления корпоративной культурой являются: корпоративный патриотизм, лояльность сотрудников, привязанность к организации и повышение уровня нематериальной мотивации персонала [8].

Обобщая научные подходы к формированию корпоративной идентичности, авторы статьи считают, что модель формирования корпоративной идентичности должна включать следующие элементы: морально-психологический климат; взаимоотношения в команде; внутреннюю коммуникацию; взаимодействие с непосредственным руководителем; обучение; мотивацию и стимулирование; ценности, традиции, имидж, культуру. Более того, обязательным условием формирования корпоративной идентичности сотрудников должны стать оценка и внесение коррективов. Это позволит сделать процесс гибким, позволяющим своевременно реагировать на возникающие проблемы (рис. 1).

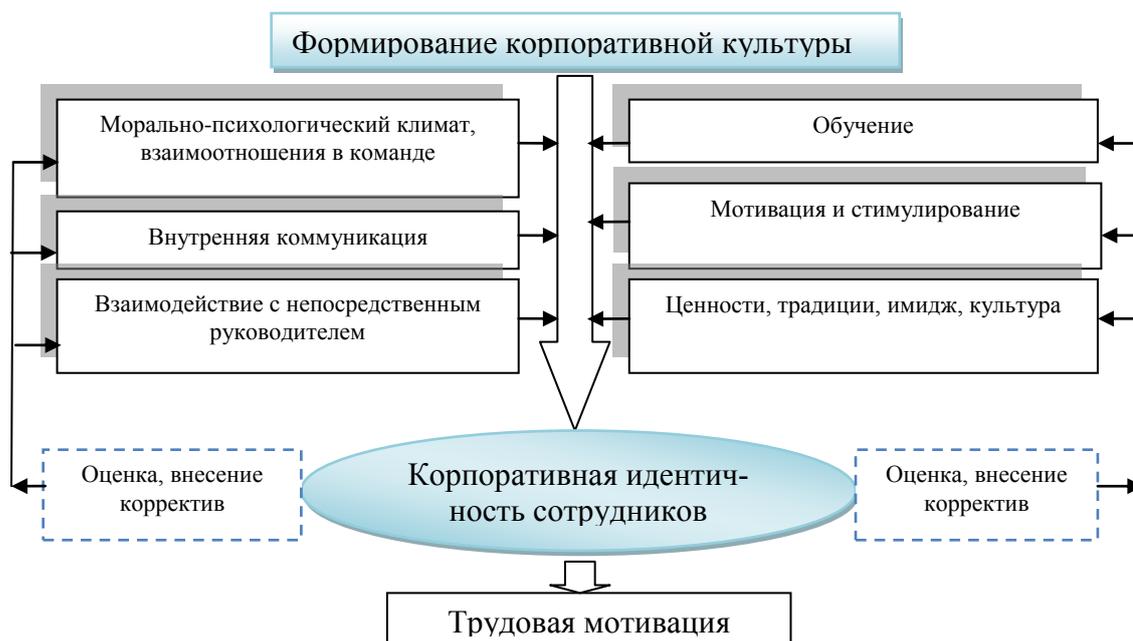


Рис. 1. Авторская модель формирования корпоративной идентичности сотрудников

Авторы делают вывод, что целенаправленное развитие корпоративной культуры, способствующей формированию корпоративной идентичности сотрудников, позволит эффективно использовать человеческие ресурсы компании для реализации её стратегии, повысить уровень управляемости компанией, усилить сплочённость команды, использовать корпоративные ценности как стратегический мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение общеорганизационных целей.

Библиографический список

1. Баринов В. А., Голобкова В. И. Менеджмент. – Магадан, 1997.
2. Имамбаев Н. Правильное формирование «правильной» организационной культуры. // Управление компанией. – 2004. – № 3. – С. 37–43.
3. Корпоративная культура : учебно-методическое пособие / авт. сост. Т. А. Лапина. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
4. Крылов А. Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов. – М., 2004.
5. Куприянов С. А. Корпоративная идентичность сотрудников бизнес-организаций в России: автореферат дисс. к.с.н., 2012. – 21 с.
6. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Сер.14. Психология. – 2012. – № 5. – С. 55–65.
7. Магура М. Организационная культура, как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24–29.



8. Оглоблин В. Организационная культура промышленного предприятия: проблемы формирования и развития // Сайт компании «Наш мир», раздел «Аналитика» [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.nash-mir.ru. Дата обращения: 12.03.2014.
9. Организационное поведение : учебник для вузов / Силин А. Н., Резник С. Д., Чаплина А. Н., Хайруллина Н. Г., Воронова Э. Б. – Тюмень : Вектор Бук, 1998. – 308 с.
10. Пименова Н. Ю. Особенности формирования корпоративной идентичности в системе дистанционного обучения: опыт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 5-6(33). – С. 163–172.
11. Прокопенко Т. В. Проблемы управления организационной культурой. – М, 2010. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://buaa.nm.ru/pages/menejment.htm>. Дата обращения: 12.03.2014.
12. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление персоналом : учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов. – Тюмень, 2004.
13. Смирнова Н. Организационная культура промышленных предприятий: исследование немецкого строительного концерна // Экономическая социология. – 2013. – Т. 6. – № 3. – С. 70–88.
14. Солободской А. Л., Касьяненко О. А. Организационная культура: учебное пособие. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 192 с.
15. Троицкая О. В. Процесс подбора кадров, как методы управления организационной культурой // Ломоносовские чтения – 2002. Аспиранты. Том № 2. – С. 14–19.
16. Троицкая О. В. Процесс подбора кадров, как методы управления организационной культурой // Ломоносовские чтения – 2002. Аспиранты. Том № 2. – С. 14–19.
17. Устинова О. В., Утешев Р. С. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера. // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2014. – № 2. – С. 219–222.
18. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. – СПб : Питер, 2011. – 336 с.
19. Шо Р. Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы. – М. : Дело, 2000. – 272 с.
20. Юрасов И. А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 127–131.
21. Lipponen J. Organizational identifications: Antecedents and Consequences of Identifications in a Shipyard Context. – Helsinki, 2001.
22. Mael F. A., Ashforth B. E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification // Journal of Organizational Behavior. – 1992. – № 13.
23. March J. G., Simon H. A. Organizations. – N.Y., 1958.
24. Ricketia M. Organizational Identification: A Meta-Analysis // Journal of Vocational Behavior. – 2005. – Vol. 66 (2).
25. Van Dick R., Wagner U., Sleelmacher D., Christ O. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2003.

Bibliografickij spisok

1. Barinov V. A., Golobkova V. I. Menedzhment. – Magadan, 1997.
2. Imambaev N. Pravil'noe formirovanie «pravil'noj» organizacionnoj kul'tury. // Upravlenie kompaniej. – 2004. – № 3. – S. 37–43.
3. Korporativnaja kul'tura : uchebno-metodicheskoe posobie / avt. sost. T. A. Lapi-na. – Omsk : Izd-vo OmGU, 2005. – 96 s.



4. Krylov A. N. Korporativnaja identichnost' dlja menedzherov i marketologov. – M., 2004.
5. Kuprijanov S. A. Korporativnaja identichnost' sotrudnikov biznes-organizacij v Rossii: avtoreferat diss. k.s.n., 2012. – 21 s.
6. Lipatov S. A. Organizacionnaja kul'tura: konceptual'nye mode-li i metody diagnostiki // Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser.14. Psihologija. – 2012. – № 5. – S. 55–65.
7. Magura M. Organizacionnaja kul'tura, kak sredstvo uspešnoj realizacii organizacionnyh izmenenij // Upravlenie personalom. – 2002. – № 1. – S. 24–29.
8. Ogloblin V. Organizacionnaja kul'tura promyshlennogo pred-prijatija: problemy formirovanija i razvitija // Sajt kompanii «Nash mir», razdel «Analitika» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: www.nash-mir.ru. Data obrashhenija: 12.03.2014.
9. Organizacionnoe povedenie : uchebnik dlja vuzov / Silin A. N., Reznik S. D., Chaplina A. N., Hajrullina N. G., Voronova Je. B. – Tjumen' : Vektor Buk, 1998. – 308 s.
10. Pimenova N. Ju. Osobennosti formirovanija korporativnoj identichnosti v sisteme distancionnogo obuchenija: opyt Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta jekonomiki i servisa // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2004. – № 5-6(33). – S. 163–172.
11. Prokopenko T. V. Problemy upravlenija organizacionnoj kul'turoj. – M, 2010. [Elektronnyj resurs] Rezhim dostupa <http://buaa.nm.ru/pages/menejment.htm>. Data obrashhenija: 12.03.2014.
12. Silin A. N., Hajrullina N. G. Upravlenie personalom : ucheb. po kadrovomu menedzhmentu dlja studentov vuzov. – Tjumen', 2004.
13. Smirnova N. Organizacionnaja kul'tura promyshlennyh predprijatij: issledovanie nemeckogo stroitel'nogo koncerna // Jekonomičeskaja sociologija. – 2013. – T. 6. – № 3. – S. 70–88.
14. Solobodskoj A. L., Kas'janenko O. A. Organizacionnaja kul'tura: uchebnoe posobie. – SPb. : Izd-vo SPbGUJEF, 2003. – 192 s.
15. Troickaja O. V. Process podbora kadrov, kak metody upravlenija organizacionnoj kul'turoj // Lomonosovskie chtenija – 2002. Aspiranty. Tom № 2. – S. 14–19.
16. Troickaja O. V. Process podbora kadrov, kak metody upravlenija organizacionnoj kul'turoj // Lomonosovskie chtenija – 2002. Aspiranty. Tom № 2. – S. 14–19.
17. Ustinova O. V., Uteshev R. S. Konceptual'nye osnovy upravlenija kar'ernym rostom menedzhera. // Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogičeskogo universiteta. – 2014. – № 2. – S. 219–222.
18. Shejn Je. G. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo. – SPb : Pi-ter, 2011. – 336 s.
19. Sho R. B. Ključki k doveriju v organizacii: rezul'tativnost', porjadocnost', pojavlenie zaboty. – M. : Delo, 2000. – 272 s.
20. Jurasov I. A. Osobennosti upravlenija rossijskimi social'no-trudovymi otnošenijami na sovremennom jetape // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. – 2010. – № 2. – S. 127–131.
21. Lipponen J. Organizational identifications: Antecedents and Consequences of Identifications in a Shipyard Context. – Helsinki, 2001.
22. Mael F. A., Ashforth B. E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification // Journal of Organizational Behavior. – 1992. – № 13.
23. March J. G., Simon H. A. Organizations. – N.Y., 1958.
24. Ricketts M. Organizational Identification: A Meta-Analysis // Journal of Vocational Behavior. – 2005. – Vol. 66 (2).
25. Van Dick R., Wagner U., Slemminger D., Christ O. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2003.

© Устинова О. В., 2016



УДК 323.2

ВЫБОРЫ – ЭТО ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

М. С. Фомин

*Кандидат педагогических наук
преподаватель
Новосибирский государственный
университет экономики и управления
г. Новосибирск, Россия*

THE ELECTIONS – IS A PERSONAL RESPONSIBILITY

M. S. Fomin

*Candidate of pedagogical sciences, teacher
Novosibirsk state university of economics
and management
Novosibirsk, Russia*

Abstract. The article is devoted to analysis of such a phenomenon as elections of the MPs in Russia. The aim is to understand the reason why this is a real problem and not the norm of a healthy society. The main idea is that Russian citizens ceased to see and feel the responsibility for their own future and future of the state in general because the majority prefer personal interest to the implementation of personal will. The real and only key contemporaries to get positive changes is action: to study the programs, to study candidates, to come to vote and not to hide behind the common known words and phrases.

Key words: elections; responsibility; future.

Сейчас наша страна живет в очень активный, насыщенный событиями и информацией период. Период, касающийся жизни каждого. Однако это почему-то, не каждый понимает. Или не хочет понимать. Речь идет об избирательной кампании 2016 г. в Государственную Думу России.

Относиться к выборам можно по-разному. Это воля и право каждого взрослого человека.

Им можно не верить, относиться безразлично, формально (просто так) являться на избирательный участок. Сегодня даже часто слышны заявления о желании прийти,

чтобы испортить бюллетень в знак протеста.

Можно, напротив, чрезмерно уповать и наивно, без особых интеллектуальных усилий отдавать частичку своих полномочий (голос) кому-то, кто в итоге обретет реальную власть и будет распоряжаться ею по своему усмотрению.

Однако ни в первом, ни во втором случае надо не забывать об ответственности, которая не снимается с человека, обретшего право голоса: как бы того он не хотел, она всегда будет незримо пребывать рядом с ним. Выборы в данном случае – наиболее наглядный пример и иллюстрация.



Ответственность за что и перед чем? Перед тем настоящим и будущим, которое определяется именно конкретными людьми, а не таинственными силами и уж тем более не пришельцами с других планет. Личная ответственность за действия и бездействия, опять же, конкретного человека, наступающая каждое мгновение его жизни.

Сегодня с данным, говоря совсем без иронии, благом и достижением демократии ситуация в нашем обществе действительно плачевна: свою возможность принять *действенное* участие в серьезных процессах люди сами «сдают без боя», находя этому различные оправдания, многие из которых, к сожалению,

действительно имеют место быть. Но, опять же, если следовать упаднической логике, что «все уже украдено до нас», то тогда вообще оказывается бессмысленным вообще все. Возникает вопрос о том, не оказывается ли такого рода позиция софистическим способом ухода от проблемы и ответственности?

В преддверии выборов исследователями аналитического центра Ю. Левады (Левада-центр) был проведен тематический опрос, итоги которого заставляют серьезно задуматься.

23.08.2016 г. на официальном сайте организации [1] были опубликованы следующие данные, касающиеся рассматриваемого вопроса.

Таблица 1

Готовы ли вы лично более активно участвовать в политике?

	фев.06	фев.10	январь.12	фев.12	мар.13	мар.14	мар.15	авг.16
Определенно да	5	5	3	3	3	2	5	3
В какой-то мере да	14	14	14	14	13	17	18	15
Скорее нет	30	31	31	38	35	39	33	34
Определенно нет	47	46	47	39	45	36	38	46
Затруднились ответить	4	4	6	6	5	6	7	2



Таблица 2

Почему вы не хотите активно участвовать в политике?
(в %% от числа тех респондентов, кто не желает участвовать в политике;
несколько вариантов ответа)

	фев.06	фев.10	январ.12	фев.12	мар.13	мар.14	мар.15	авг.16
Все равно ничего изменить нельзя, “плетью обуха не перешибешь”	32	34	24	22	32	23	21	29
Политика – не для рядовых граждан, политикой занимаются власти	29	24	29	30	27	32	36	28
Я занят своими повседневными делами, и у меня нет времени заниматься этим	25	23	27	25	24	20	21	28
Я ничего не понимаю в политике; не знаю, как действуют органы власти	22	17	20	18	21	18	26	21
Политика – грязное дело, не хочется мараться	15	10	12	11	15	16	17	13
Не хочется выделяться среди других: большинство людей не интересуются политикой	4	5	4	5	6	7	7	7
Боюсь преследования со стороны властей, лучше держаться от политики подальше	3	5	5	4	5	3	3	5
Другое	5	3	4	3	2	3	2	3
Затруднились ответить	3	3	2	2	<1	1	2	2

Удручают цифры, говорящие о безразличии и самоустранении, о чем заявили 80 % опрошенных в 2016 году граждан (Таблица 1. Ответ «Скорее нет»+«Определенно нет»), а также формулировка оправдательных аргументов (Таблица 2.).

Безусловно, репутация выборов и властей стране на самом верху и ре-

гионах сегодня действительно весьма подмочена. Спорить с этим бессмысленно: народ действительно в прямом смысле слова корбит от слова «выборы». Сложилась действительно омерзительная ситуация, когда общее дело оказывается игрой каждого за самого себя, идущей под внешними благостными призывами.



Еще более омерзительно то, что большинство это осознает и соглашается. Одни – потихонечку добиваются своих целей, выбираясь куда надо, другие, – «не заморачиваясь» делами власти, предпочитают терпеть то, что после сваливается на их головы, естественно, ругая власть. После сделанной игры.

Сказанное не есть оправдание тех пороков, которые вывели и раскрылись в современной России. Просто следует исходить из того, что проходимцев и бессовестных людей предостаточно и во всех прочих сферах жизни нашего общества.

Просто применительно к сфере власти процедура и схема отсева и выбраковки претендентов весьма специфична: надо именно сделать выбор, изучив программы, сравнив их с другими предложениями; надо именно придти на участок, проявив личную волю; надо именно осознать личную ответственность.

Важно понимать, что, не сделав этого, шансов у непорядочных людей становится больше, т. к. они отслеживают ситуацию и выжидают наиболее подходящий момент, что вполне оправдано с практической, прагматической точки зрения.

Сказанное выше не утопия и не розовые очки. Просто надо исходить из того, что воля и ответственность одного человека, складывается и прирастает волями и ответственностями других людей. А в результате получается либо 80 % безучастных, но сетующих на неуютную, плохую власть и жизнь, либо 80 % активных, понимающих, способных со всей строгостью

спросить за то, что некогда передали свои полномочия кому-то из претендентов.

Проблема, правда, заключается в том, что спрашивать именно надо, в том смысле, что «спрашивание» есть деятельность, работа, усилия, без которых что-то, та или иная проблема сами собой не разрешаются. Однако, к сожалению, именно это мыслится и ожидается современником: «Мы выбрали – а вы давайте работайте» – наиболее распространенная формула и алгоритм мысли современника.

Власть, безусловно, должна работать. Но потребительское отношение, сопрягающееся отсутствием двусторонней связи (для решения личной проблемы народным избранником к нему нужно все-таки для начала придти и изложить суть дела, т. к. при любых полномочиях и дарованиях он объективно не может знать бед и чаяний каждого жителя вверенного ему избирательного участка) разлагает и извращает ее. Равно как и того, кто оказывается во власти – избирателя.

Сегодня мы, к сожалению, наблюдаем первый вариант развития событий, а о втором остается только мечтать.

Именно поэтому так важно ощущение личной ответственности, которую, правда, так хочется переложить на кого-то другого, оказавшись в стороне по известной поговорке «моя хата – с краю».

В предвыборный период очень важно разобраться в людях, претендующих на получение власти.



Совершенно понятно, что до поры избиратель не знает или очень отдаленно знает кандидатов как людей, лично. Поэтому и надо разобратся: почитать, поговорить, поразмыслить. Просто сослаться и успокаиваться фактом незнания – неразумно и не эффективно.

Кроме того, важно и нужно исходить из того, что депутат или любое другое властное лицо не придет лично к вам и не поможет загрязнившийся дома пол (аллегория на загнивающие самими жильцами подъезды своих домов, всякий раз ссылающихся на то, что *это* сделал кто-то), не выучит арифметике разгильдяя ребенка (аллегория на упреки системе образования, которой родители *сдают* своих детей, снимая с себя груз ответственности) и так далее и так далее.

Выбирая своего представителя надо оценивать его ответственность, а также четко представлять, что в случае избрания он сможет и будет ответственно спрашивать и с вас: как вы лично рождаете инициативы, как вы лично реализуете в жизни открытые, «продвинутые» им инициативы и возможности.

«Спрашивание» в данном случае будет выражаться и реализовываться в решении или не-решении депутатом своих целей и задач, мотивацией которых будет или не будет следующая логическая конструкция: если всем все безразлично и в лучшем случае все оканчивается кухонными разговорами и критикой, то ... почему нет...

Таким образом, вполне понятно, что выборы – это не только фор-

мальная процедура, но и гражданская позиция, ее проявление и реализация, *которой мы – современные россияне – обладаем всего лишь одно мгновение – в единый день голосования, ставя отметку в избирательном бюллетене. Все остальное время – до следующих выборов – мы пожинаем плоды личной ответственности или же безответственности.*

В этом смысле, как говорится, грех выбрасывать бриллианты, чтобы потом довольствоваться стекляшками, кусая локти...

Каждый человек должен для себя решить вопрос, стоит ли ему идти голосовать или нет. Решить ответственно, хотя бы уже только потому, что выбор сейчас определит судьбу нескольких предстоящих лет будущей жизни. А здесь будут и беды и победы.

И чем больше людей придет на выборы, тем больше вероятность того, что наша жизнь в городах и стране станет лучше.

В зависимости от общих усилий и ответственности.

Библиографический список

1. Готовность участвовать в политике Федерации // Левада-Центр (аналитический центр Юрия Левады) [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL <http://www.levada.ru/2016/08/23/gotovnost-uchastvovat-v-politike>



Bibliografickij spisok

<http://www.levada.ru/2016/08/23/gotovnost-uchastvovat-v-politike>

1. Gotovnost' uchastvovat' v politike Federacii // Levada-Centr (analitickeskij centr Jurija Levady) [jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa. – URL

© Фомин М. С., 2016



УДК 316.4

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Н. Г. Хайруллина

*Доктор социологических наук
профессор
Тюменский государственный
нефтегазовый университет
г. Тюмень, Россия*

SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF TYUMEN REGION

N. G. Khairullina

*Doctor of Sociological Sciences, professor
Tyumen State Oil and Gas University
Tyumen, Russia*

Abstract. In the article on the monitoring of research data, "How are you, Russia?" the author analyzes the options for sustainable development of the Tyumen region. In 2003, 2006 and 2013, questionnaires were conducted among residents of the Tyumen region. It is possible to trace the dynamics of indicators characterizing the social processes in the life of the region's population under study. The author's analysis of the different sides of life residents of the Tyumen region suggests that the socio-economic and socio-political situation in the Tyumen region, in comparison with Russia, looks more favorable. This allows us to formulate a conclusion on the sustainable development of the region.

Keywords: Tyumen Region; sustainable development; social and political situation; economic reforms; economic reforms.

Введение. В конце 1980-х годов понятие «устойчивое развитие» утвердилось в мировом лексиконе как концентрированное выражение тревог и надежд, связанных со всеми глобальными проблемами современности. Несмотря на то, что у связанных с понятием «устойчивое развитие» концепций большая предыстория, в полную силу данное словосочетание, отмечает В. А. Коптюг, зазвучало в мире после Конференции по окружающей среде и развитию, состоявшейся в июне 1992 года в Рио-де-Жанейро [6].

Понятие устойчивого развития возникло как обозначение концеп-

ции, альтернативной реально сложившейся тенденции неограниченного роста материального производства за счет постоянно увеличивающегося потребления природных ресурсов, нанесшей непоправимый ущерб окружающей среде и чреватой смертельно нарастающей опасностью глобальной экологической катастрофы [9].

На Всемирной встрече на высшем уровне в интересах социального развития в Копенгагене, которая состоялась 6–12 марта 1995 года, была принята программа действий, которая рекомендовала меры по созданию в рамках устойчивого эко-



номического роста и устойчивого развития на национальном и международном уровне условий, благоприятных для социального развития, искоренению нищеты, расширению продуктивной занятости и снижению уровня безработицы и содействию социальной интеграции. В документе указывается, что конечной целью социального развития являются повышение и улучшение качества жизни всех людей.

Анализ мирового опыта развития федеративных государств позволил выделить некоторые ключевые характеристики федерализма и его воздействие на социальное развитие общества и его структур. Становление той или иной модели государственного устройства в разных странах происходил на базе конкретно-исторической обстановки, многонационального состава и других особенностей. В каждом отдельном государстве социальная политика является уникальной и неповторимой вследствие своеобразного исторического опыта, особых традиций и культуры страны [1–5].

Принятая программа действий в интересах социального развития уточнила и зафиксировала основные параметры устойчивого развития. Следует согласиться с точкой зрения В. К. Левашова, согласно которой программы действий должны быть разработаны с учетом исторических особенностей и современного социально-экономического и политического положения каждого из регионов. Собрать необходимую информацию, на основании которой и может быть принята система

адекватных мер, призвана система социально-политического мониторинга, как инструмента управления стратегией устойчивого развития страны [7].

Необходимость в разработке индикаторов устойчивого развития была поставлена в «Повестке дня на XXI век», принятой на Конференции ООН по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро в 1992 году. Не случайно в главе 40 этого документа отмечено: «В целях создания надежной основы для процесса принятия решений на всех уровнях и содействия облегчению саморегулируемой устойчивости комплексных экологических систем развития необходимо разработать показатели устойчивого развития» [8].

Контроль за достижением целей устойчивого развития, управление этим процессом, оценка эффективности используемых средств и уровня достижения поставленных целей требуют разработки соответствующих критериев и показателей устойчивого развития. Комплекс таких показателей играет ключевую роль в описании (диагностике) состояния системы (окружающая среда – хозяйство – население) и открывает возможности коррекции этого состояния на основе разработки программ. При разработке системы показателей для г. Тюмени была принята методика, разработанная под руководством Х. Боссея в Международном институте устойчивого развития, в соответствии с которой город как система был разбит на 6 подсистем: человек и его «индивидуальное развитие», соци-



альная, экономическая, инфраструктура, управление, окружающая среда и ресурсы. Методика Х. Босселя позволяет выбрать показатели для территории, города, поселка, основная глобальная ориентация которых – устойчивое развитие [10].

Методика. Анализ устойчивого развития Тюменской области проводился на данных мониторингового исследования «Как живешь, Россия?» (руководитель общероссийского опроса д.с.н., профессор В. К. Левашов; руководитель регионального опроса – д.с.н., профессор Н. Г. Хайруллина) [12]. В анкетном опросе в ноябре 2013 года приняли участие жители Тюмени и населенных пунктов юга Тюменской области. Из числа опрошенных 40,9 % составили мужчины, 59,1 % – женщины. В зависимости от возраста респонденты распределились следующим образом: 18–25 лет – 26,9 %; 26–40 лет – 25,9 %; 41–50 лет – 22,6 %; 51 год и старше – 26,8 %.

Основная часть. Многие ученые, политики утверждают, что социально-политическая ситуация в Тюменской области, по сравнению с Россией, выглядит более благоприятно. Покажем это на анализе динамики некоторых показателей, в частности – на степени обеспечения государством норм жизни демократического общества в нашей стране (табл. 1). Следует отметить, что за анализируемый период произошли некоторые изменения в соблюдении государством норм демократического общества в нашей стране. Наиболее позитивные оценки у тюменцев зафиксированы по показателям «Равенство всех граждан перед законом», «Личная безопасность», «Соблюдение прав человека» и «Социальные гарантии», негативные оценки по показателям «Свобода политического выбора», «Свобода слова», «Терпимость к чужому мнению».



Таблица 1

**Динамика мнений жителей Тюменской области
о соблюдении государством норм жизни демократического общества
в нашей стране, в % к общему числу ответивших**

Нормы демократического общества	Мнение					
	обеспечиваются			не обеспечиваются		
	2003	2006	2013	2003	2006	2013
Равенство всех граждан перед законом	15,2	26,5	24,7	84,8	73,5	75,3
Личная безопасность	10,3	26,9	41,9	89,7	73,1	58,1
Соблюдение прав человека	17,6	30,5	31,2	82,4	69,5	68,8
Социальные гарантии	24,3	30,9	43,0	75,7	69,1	57,0
Свобода политического выбора	74,8	62,8	55,9	25,2	37,2	44,1
Терпимость к чужому мнению	42,4	45,0	35,5	57,6	55,0	64,5
Свобода слова	65,8	55,4	50,5	34,2	44,6	49,5

В исследовании агрегирующий показатель вербальной готовности тюменцев разными способами защищать свои права и интересы определяется через вопрос, что предпримут респонденты в случае роста цен, падения уровня жизни, безработицы и т.д., чуть менее половины опрошенных ответили: обращусь к власти или к социальным институтам (СМИ, общественные организации). Для 16,1 % опрошенных приемлемы законные формы протеста, для каждого десятого участника анкетного опроса – несанкционированные, но мирные формы протеста, и еще для каждого десятого – крайние протестные формы, вплоть до насильственных действий (табл. 2).

За анализируемый период в два раза возросло число тюменцев, для которых приемлемы легитимные формы защиты своих интересов – обращение к власти или к социальным институтам. При этом наблюдается незначительное снижение числа граждан, для которых приемлемы законные формы протеста и несанкционированные, но мирные формы протеста.



Таблица 2

Динамика ответов жителей Тюменской области на вопрос о том, что они готовы предпринять в защиту своих интересов, в % к общему числу ответивших

Меры	Год		
	2003	2006	2013
Подпишу обращение к властям	22,8	20,3	43,0
Выйду на митинг, демонстрацию	11,9	17,6	16,1
Буду участвовать в забастовках, акциях протеста	6,4	15,6	10,8
Возьму оружие, пойду на баррикады	11,2	12,9	10,8
Ничего не буду делать	17,7	8,2	17,2
Мои интересы достаточно защищены	10,3	7,6	-

Представленные данные коррелируют с данными, полученными Н. Г. Хайруллиной и Воробьевым в ходе мониторингового исследования «Изучение ситуации в сферах общественно-политических, межнациональных и общественно-

религиозных отношений в Тюменской области в 2013 году» [12]. Как видим, общий уровень прогрессивных форм социальной активности превалирует над конфликтными, регрессивными формами.

Таблица 3

Ответы респондентов на вопрос, какие действия они считают приемлемыми в случае серьезного ухудшения экономической ситуации в Тюменской области, в % к общему числу опрошенных

Действие	Приемлемы	Возможны в отдельных случаях	Лучше таких действий избегать	Абсолютно неприемлемы	Затрудняюсь ответить
Обращусь к власти	53,5	23,8	6,0	3,6	13,0
Обращусь к социальным институтам (СМИ, общественные организации)	49,7	27,4	5,2	2,8	14,9
Законные формы протеста	38,3	27,7	12,6	6,5	15,0
Несанкционированные, но мирные формы протеста	22,9	25,0	23,8	11,8	16,5
Крайние протестные формы, вплоть до насильственных действий	8,2	12,2	24,1	38,4	17,1
Полное бездействие	9,2	15,1	19,4	39,2	17,2



С начала 1990-х годов в России происходят радикальные реформы. Как же относятся к курсу экономических реформ жители Тюменской области? Треть опрошенных в 2003 и в 2006 гг. относились к курсу экономических реформ положительно. В 2013 г. их стало меньше – каждый

четвертый (табл. 4). Противоположного мнения сегодня придерживается четверть участников анкетного опроса. В целом, основываясь на данных, полученных в 2003–2013 гг., можно говорить о негативном отношении респондентов к проводимым реформам (табл.4).

Таблица 4

Динамика мнений жителей Тюменской области об отношении к курсу экономических реформ, проводимых руководством страны, в % к общему числу ответивших

Меры	Год		
	2003	2006	2013
В основном положительно	32,8	33,3	23,7
В основном отрицательно	19,9	21,0	26,9
Безразлично	15,2	17,5	23,7
Затрудняюсь ответить	32,1	28,1	25,8

В тоже время, очевидно, что эти настроения не стали возобладающими в обществе. Этот вывод подтверждают ответы респондентов на вопрос, отвечают ли экономические преобразования интересам большинства населения, полученные в декабре 2013 года. Более половины опрошенных (59,5 %) полагают, что экономические преобразования не отвечают интересам большинства населения; при этом четверть опрошенных не смогла определить своего отношения к данному вопросу. Только один из шести респондентов (16,0 %) согласен, что экономические преобразования отвечают интересам большинства россиян. Другим показателем выявленной ситуации являются ответы респондентов на вопрос, как изменилось отношение людей к труду с начала эконо-

мических реформ. Ответы респондентов можно условно разделить на четыре примерно равные части: четверть опрошенных полагают, что отношение к труду улучшилось (25,9 %); такое же число участников опроса придерживаются противоположного мнения (ухудшилось) – 25,1 %; такое же число жителей области (29,1 %) уверены, что отношение к труду осталось без изменения, а оставшиеся (20,0 %) – затруднились ответить на поставленный вопрос.

Больше половины опрошенных (66,3 %) в 2003 г., каждый второй респондент в 2006 гг. и 43,8 % в 2013 г. согласились с утверждением, что сейчас каждый, кто может и хочет работать, способен обеспечить свое материальное благополучие. Противоположное мнение вы-



сказали четверть участников опроса в 2003 г. и каждый третий в 2006 гг. По их мнению, сколько не работай, материального благополучия себе не обеспечишь. Таким образом,

среди респондентов преобладает мнение о том, что в нашей стране все сложнее прожить своим честным трудом (табл. 5).

Таблица 5

Динамика суждений жителей Тюменской области о жизни в нашем обществе, в % к общему числу ответивших

Суждения	Год		
	2003	2006	2013
Каждый, кто может и хочет работать, способен обеспечить свое материальное благополучие	66,3	50,7	43,8
Сколько не работай, материального благополучия себе не обеспечишь	24,0	33,3	36,6
Затрудняюсь ответить	9,7	16,0	20,4

Значительная часть ответивших (61,4 % в 2003 г. и 69,4 % в 2006 г.), согласны с убеждением, что людям у власти нет никакого дела до простых людей и лишь небольшая часть тюменцев (13,1 % в 2003 г. и 8,2 % в 2006 г.), считает, что власти

заботятся о жизни простых людей. Одновременно за анализируемый период каждый четвертый житель Тюменской области затруднился ответить на поставленный вопрос (табл. 6).

Таблица 6

Динамика суждений жителей Тюменской области о жизни в нашем обществе, в % к общему числу ответивших

Суждения	Год		
	2003	2006	2013
Власти заботятся о жизни простых людей	13,1	8,2	
Людям у власти нет никакого дела до простых людей	61,4	69,4	
Затрудняюсь ответить	25,4	22,4	

Более половины опрошенных – 64,0 % в 2003 и 2005 гг. и каждый второй в 2004 и 2006 гг. – высказали мнение, что для центральной власти в Москве главное – это решить свои

проблемы за счет областей и республик России, а каждый десятый в 2003 и 2005 гг. и каждый четвертый в 2004 и 2006 гг. согласился с суждением, что «центр проводит поли-



тику в интересах региона». При этом за анализируемый период каждый четвертый житель Тюменской области вновь испытали затруднения при ответе на поставленный вопрос (табл. 7).

Таблица 7

Динамика мнений жителей Тюменской области о жизни в нашем обществе, в % к общему числу ответивших

Суждения	Год		
	2003	2006	2013
Главное для центральной власти в Москве – это решить свои проблемы за счет областей и республик России	64,0	50,4	
Центр проводит политику в интересах регионов	13,0	22,5	
Затрудняюсь ответить	23,0	24,1	

Приведем динамику мнений жителей Тюменской области о проблемах, которые их беспокоят в первую очередь (табл. 8).

Таблица 8

Динамика мнений жителей Тюменской области о проблемах, которые их беспокоят в первую очередь, в % к общему числу ответивших

Проблемы	Год		
	2003	2006	2013
Экологическая обстановка	34,5	30,6	
Дороговизна жизни	44,9	42,7	
Наркомания	45,3	41,4	
Заккрытие, простой предприятий	10,9	7,3	
Безработица	31,8	27,6	
Преступность	46,8	38,4	
Разделение общества на богатых и бедных	21,7	19,4	
Произвол чиновников	23,6	27,2	
Алкоголизм	16,9	31,9	
Падение нравов, культуры	27,3	25,9	
Безопасность Ваша и Ваших близких	33,3	31,9	
Обострение межнациональных отношений	8,2	9,1	
Задержка выплаты зарплаты, пенсий	17,6	9,9	
Терроризм	35,6	30,6	
Повышение тарифов на жилье и коммунальные услуги	27,7	36,2	
Замена льгот денежными выплатами (монетизация)	4,9	3,0	
Другие	0,7	0,6	



Далее респондентам было предложено охарактеризовать свои денежные доходы. По оценкам респондентов, у 2,6 % из них в 2007 г. денег было вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать. Одновременно каждый пятый участник опроса указал, что покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывала трудностей, однако покупка автомашины, квартиры недоступна. Около половины опрошенных (46,5 %) ответили, что денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако на более крупные покупки приходилось откладывать на потом. При этом каждому четвертому денежных средств достаточно только для приобретения продуктов питания, а 6,7 % участников анкетного опроса признались, что денежных средств недостаточно даже для приобретения продуктов питания. Таким образом, материальное положение около семидесяти процентов жителей Уральского Федерального округа можно оценить как стабильное. Рассмотрим оценки денежных доходов

респондентов в зависимости от места проживания (табл. 3).

Для сравнения приведем динамику оценок, наиболее точно характеризующих денежные доходы жителей Тюменской области. Как видим, по оценкам респондентов, у 1,1 % из них в 2003 г. денег было вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать; к концу 2006 г. их число увеличилось почти в пять раз. Одновременно каждый третий участник опроса в 2003, 2004 и 2006 гг., а также каждый третий в 2005 г. указали, что покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывала трудностей, однако покупка автомашины, квартиры была недоступна. Около половины опрошенных (от 42,7 % в 2004 г. до 56,0 % в 2006 г.) ответили, что денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако на более крупные покупки приходилось откладывать на потом. Таким образом, материальное положение около восьмидесяти процентов жителей Тюменской области в 2004–2006 гг. можно оценить как стабильное (табл. 9).



Таблица 9

Динамика оценок, наиболее точно характеризующих денежные доходы жителей Тюменской области, в % к общему числу ответивших

Оценка	Год		
	2003	2006	2013
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	1,1	5,3	
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины, квартиры сейчас недоступна	21,1	20,1	
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	46,4	56,0	
Денег хватает только на приобретение продуктов питания	24,1	13,4	
Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания	7,2	5,3	

Проведенный автором анализ различных сторон жизнедеятельности жителей Тюменской области подтверждает выводы ученых, политиков, бизнесменов о том, что социальная и социополитическая ситуация в Тюменской области, по сравнению с Россией, выглядит более благоприятно.

Библиографический список

1. Boldt, H. Foederalismus als Grundstruktur deutscher Geschichte. – Muenchen, 1993.
2. Ery E. N. The States of the USA Meet The Global Economy and IT Revolutions. Whats new in federalism worldwide. Vol. 1. no. 2, Januare 2001.
3. Walker D. B. The Rebirth of Federalism: Slouching toward Washington. – Chatham, 1995.
4. Warren K. F. In Defense of Public Opinion Polling. – Colorado : Westview Press, 2001.
5. Watts R. West German Federalism: Comparative Perspectives //German Federalism Today. – N.Y.: St. Martins Press, 1991.
6. Коптюг В. А. Возможна ли разработка стратегии устойчивого развития России в настоящее время? //Наука на грани тысячелетий. Вып. 1. – Новосибирск : НГУ, 1997.
7. Левашов В. К. Социально-политические аспекты концепции устойчивого развития (на примере России 90-х годов) : диссертация в виде научного доклада на соискание степени доктора социологических наук. – М., 1997. – 94 с.
8. Повестка дня на XXI век /Agenda 21//<http://www.ecoline.ru/agenda21/INDE X.HTM>
9. Турченко В. Н., Шафранов-Куцев Г. Ф. Россия: от экстенсивности к устойчивости «методология устойчивости развития». – Тюмень : Изд-во ТюмГУ, 2000. – 204 с.
10. Тюмень: показатели устойчивого развития. – Тюмень : Изд-во ИПОС СО РАН, 2004. – 308 с.



11. Хайруллина Н. Г. , Воробьев Е. М. Межэтнические отношения в Тюменской области: динамика и тенденции. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2014. – 196 с.
12. Хайруллина Н. Г. Тюменская область: общество и наука (социально-экономическое и этнокультурное развитие) / под ред. В. К. Левашова, Н. Г. Хайруллина. – Тюмень : Изд-во ТюмГНГУ, 2005. – 778 с.
- nastojashhee vremja? //Nauka na grani tysjacheletij. Vyp. 1. – Novosibirsk : NGU, 1997.
7. Levashov V. K. Social'no-politicheskie aspekty koncepcii ustojchivogo razvitija (na primere Rossii 90-h godov) : dissertacija v vide nauchnogo doklada na soiskanie stepeni doktora sociologicheskikh nauk. – M., 1997. – 94 s.
8. Povestka dnja na XXI vek /Agenda 21//<http://www.ecoline.ru/agenda21/INDEX.HTM>
9. Turchenko V. N., Shafranov-Kucev G. F. Rossiya: ot jekstensivnosti k ustojchivosti «metodologija ustojchivosti razvitija». – Tjumen' : Izd-vo TjumGU, 2000. – 204 s.
10. Tjumen': pokazateli ustojchivogo razvitija. – Tjumen' : Izd-vo IPOS SO RAN, 2004. – 308 s.
11. Hajrullina N. G. , Vorob'ev E. M. Mezhjetnicheskie otnoshenija v Tjumenskoj oblasti: dinamika i tendencii. – Tjumen' : TjumGNGU, 2014. – 196 s.
12. Hajrullina N. G. Tjumenskaja oblast': obshhestvo i nauka (social'no-jekonomicheskoe i jetnokul'turnoe razvitie) / pod red. V. K. Levashova, N. G. Hajrullina. – Tjumen' : Izd-vo TjumGNGU, 2005. – 778 s.

Bibliograficheskij spisok

1. Boldt, H. Foederalismus als Grubdstruktur deutscher Geschichte. – Muenchen, 1993.
2. Ery E. N. The States of the USA Meet The Global Economy and IT Revolutions. Whats new in federalism worldwide. Vol. 1. no. 2, Januare 2001.
3. Walker D. B. The Rebirth of Federalism: Slouching toward Washington. – Chatham, 1995.
4. Warren K. F. In Defense of Public Opinion Polling. – Colorado : Westview Press, 2001.
5. Watts R. West German Federalism: Comparative Perspectives //German Federalism Today. – N.Y.: St. Martins Press, 1991.
6. Коптjug V. A. Vozmozhna li razrabotka strategii ustojchivogo razvitija Rossii v

© Хайруллина Н. Г., 2016



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»
В 2016–2017 ГОДАХ**

Дата	Название
28–29 сентября 2016 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2016 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
5–6 октября 2016 г.	Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований
10–11 октября 2016 г.	Актуальные проблемы связей с общественностью
12–13 октября 2016 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2016 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2016 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2016 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2016 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2016 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
28–29 октября 2016 г.	Наука, техника и технология в условиях глобализации: парадигмальные свойства и проблемы интеграции
1–2 ноября 2016 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2016 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
5–6 ноября 2016 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2016 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
10–11 ноября 2016 г.	Формирование культуры самостоятельного мышления в образовательном процессе
15–16 ноября 2016 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2016 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2016 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2016 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2016 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2016 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук
15–16 января 2017 г.	Информатизация общества: социально-экономические, социокультурные и международные аспекты
17–18 января 2017 г.	Развитие творческого потенциала личности и общества
20–21 января 2017 г.	Литература и искусство нового века: процесс трансформации и преемственность традиций
25–26 января 2017 г.	Региональные социогуманитарные исследования: история и современность
5–6 февраля 2017 г.	Актуальные социально-экономические проблемы развития трудовых отношений
10–11 февраля 2017 г.	Педагогические, психологические и социологические вопросы профессионализации личности
15–16 февраля 2017 г.	Психология XXI века: теория, практика, перспективы
16–17 февраля 2017 г.	Общество, культура, личность в современном мире



20–21 февраля 2017 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2017 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
1–2 марта 2017 г.	Национальные культуры в социальном пространстве и времени
3–4 марта 2017	Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы
5–6 марта 2017 г.	Символическое и архетипическое в культуре и социальных отношениях
13–14 марта 2017 г.	Актуальные проблемы современных общественно-политических феноменов: теоретико-методологические и прикладные аспекты
15–16 марта 2017 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2017 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2017 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
29–30 марта 2017 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2017 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
7–8 апреля 2017 г.	Миграционная политика и социально-демографическое развитие стран мира
10–11 апреля 2017 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2017 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
20–21 апреля 2017 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук
22–23 апреля 2017 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2017 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2017 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2017 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
5–6 мая 2017 г.	Теория и практика гендерных исследований в мировой науке
7–8 мая 2017 г.	Социосфера в современном мире: актуальные проблемы и аспекты гуманитарного осмысления
10–11 мая 2017 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
13–14 мая 2017 г.	Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы
15–16 мая 2017 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия
20–21 мая 2017 г.	Текст. Произведение. Читатель
25–26 мая 2017 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2017 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
5–6 июня 2017 г.	Могучая Россия: от славной истории к великому будущему
10–11 сентября 2017 г.	Проблемы современного образования
15–16 сентября 2017 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2017 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2017 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2017 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2017 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
5–6 октября 2017 г.	Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований
12–13 октября 2017 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2017 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях



15–16 октября 2017 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2017 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2017 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2017 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
28–29 октября 2017 г.	Наука, техника и технология в условиях глобализации: парадигмальные свойства и проблемы интеграции
1–2 ноября 2017 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2017 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
5–6 ноября 2017 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2017 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
10–11 ноября 2017 г.	Формирование культуры самостоятельного мышления в образовательном процессе
15–16 ноября 2017 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2017 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2017 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2017 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2017 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2017 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук



ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Наукометрические базы	Импакт-фактор за 2015 г.
Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера»	Социально-гуманитарный	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (Россия),• Directory of open access journals (Швеция),• Open Academic Journal Index (Россия),• Research Bible (Китай),• Global Impact factor (Австралия),• Scientific Indexing Services (США),• Cite Factor (Канада),• International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия),• General Impact Factor (Индия),• Scientific Journal Impact Factor (Индия),• Universal Impact Factor,• Infobase Index (Индия)	<ul style="list-style-type: none">• Global Impact Factor – 1,041,• Scientific Indexing Services – 1,09,• General Impact Factor – 2,1825,• Scientific Journal Impact Factor – 4,22,• Research Bible – 0,781,• Infobase Index – 2,06,• РИНЦ – 0,119
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (Россия),• Research Bible (Китай),• Scientific Indexing Services (США),• Cite Factor (Канада),• General Impact Factor (Индия),• Scientific Journal Impact Factor (Индия)	<ul style="list-style-type: none">• General Impact Factor за 2015 г. – 1,5947,• Scientific Journal Impact Factor за 2015 г. – 4,061.
Чешский научный журнал «Ekonomické trendy»	Экономический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (Россия)• Research Bible (Китай)	
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (Россия)• Research Bible (Китай)	
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (Россия)• Research Bible (Китай)	
Чешский научный и практический журнал «Sociologie člověka»	Социологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (Россия)• Research Bible (Китай)	
Чешский научный и аналитический журнал «Filologické vědomosti»	Филологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none">• РИНЦ (Россия)• Research Bible (Китай)	



**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- ✓ учебные пособия,
- ✓ авторефераты,
- ✓ диссертации,
- ✓ монографии,
- ✓ книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России
(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- Редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок).
- Изготовление оригинал-макета.
- Дизайн обложки.
- Печать тиража в типографии.

Данные виды работ могут быть осуществлены как отдельно, так и комплексно.

Полный пакет услуг «**Премиум**» включает:

- редактирование и корректуру текста,
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- печать мягкой цветной обложки,
- печать тиража в типографии,
- присвоение ISBN,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору по почте.

Тираж включает экземпляры, подлежащие обязательной отсылке в ведущие библиотеки Чехии (5 штук) или в Российскую книжную палату (16 штук).

Другие варианты будут рассмотрены в индивидуальном порядке.



**PUBLISHING SERVICES
OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- ✓ training manuals;
- ✓ autoabstracts;
- ✓ dissertations;
- ✓ monographs;
- ✓ books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic
(in the output of the publication will be registered
Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
or in Russia

(in the output of the publication will be registered
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

We carry out the following activities:

- Editing and proofreading of the text (correct spelling, punctuation and stylistic errors).
- Making an artwork.
- Cover design.
- Print circulation in typography is by arrangement.

These types of work can be carried out individually or in a complex.

«Premium» package includes:

- editing and proofreading of the text;
- production of an artwork;
- cover design;
- printing coloured flexicover;
- printing copies in printing office;
- ISBN assignment;
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic;
- sending books to the author by the post.

Circulation includes copies, which are obligatory delivered to the leading libraries of the Czech Republic (5 items) or to Russian Central Institute of Bibliography (16 items).

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

SOCIOLOGIE ČLOVĚKA

Vědecký a analytický časopis

№ 3, 2016

Čtvrtletní

Šéfredaktorka – **Nursafa G. Khayrullina**

Názory vyjádřené v této publikaci jsou názory autora
a nemusí nutně odrážet stanovisko vydavatele.
Autoři odpovídají za správnost publikovaných textů – fakta, čísla, citace,
statistiky, vlastní jména a další informace.

Opinions expressed in this publication are those of the authors
and do not necessarily reflect the opinion of the publisher.
Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures,
quotations, statistics, proper names and other information.

Redaktorka – I. G. Balašova
Korektura – Ž. V. Kuznecova
Produkce – G. A. Kulakova

Podepsáno v tisku 19.09.2016. 60×84/8 ve formátu.
Psaní bílý papír. Vydavatelství 9,2
100 kopií.

VYDAVATEL:

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
IČO 29133947
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika.
Tel. +420608343967,
web site: <http://sociosphere.com>,
e-mail: sociosfera@seznam.cz