



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»  
Bashkir State University,  
Institute of Economics, Finance and Business  
Italian Research Institute for Political, Economic  
and Social Research Eurispes  
The Ministry of Labour and Social Protection  
of the Republic of Bashkortostan

## **RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS**

Materials of the II international scientific conference  
on February 5–6, 2016

Prague  
2016

**Recent socio-economic problems of development of labor relations** : materials of the II international scientific conference on February 5–6, 2016. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016. – 92 p. – ISBN 978-80-7526-077-2

### **ORGANISING COMMITTEE:**

**Marina R. Bogatyreva**, candidate of sociological sciences, head of the department of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

**Filor U. Muhametlatypov**, doctor of social sciences, professor of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

**Ulyana A. Nazarova**, doctor of economics, professor of sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

**Alfir S. Sadrtidinov**, Deputy Minister of Labour and Social Protection of the Republic of Bashkortostan.

**Marko Richery**, PhD, professor of Roman Research Institute of Political, Economic and Social Research «Eurispes» (Italy, Milan).

**Zamzegul H. Zhanbekova**, candidate of economical sciences, assistant professor of economics and public, local control of the Karaganda Economic University Kazpotrebsoyuz (Kazakhstan, Karaganda).

**Larisa V. Bezzubko**, PhD in Public Administration, prof., Deputy Head of the department «Organization Management», Institute of Economics, Management and Law in the construction of Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture (Ukraine, Makeyevka).

**Iлона G. Doroshina**, candidate of psychological sciences, assistant professor, general director of the SPC «Sociosphere».

*Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures, quotations, statistics, proper names and other information.*

These Conference Proceedings combines materials of the conference – research papers and thesis reports of scientific workers and professors. It examines the problematic of recent socio-economic problems of development of labor relations. Some articles deal with questions of the labor market and employment. A number of articles are covered The quality and standard of living. Authors are also interested in Social protection of the population.

**UDC 33+477**

**ISBN 978-80-7526-077-2**

*The edition is included into Russian Science Citation Index.*

© Vědecko vydavatelské centrum  
«Sociosféra-CZ», 2016.  
© Group of authors, 2016.

# CONTENTS



## I. HISTORICAL ASPECTS OF THE FORMATION AND FUNCTIONING OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

**Баскаков В. А., Кострубина Е. В.**

Проблемы развития легкой промышленности в Российской Федерации:  
авторское мнение.....6

**Зенько А. А., Мельникова Н. Е.**

Влияние типа социальности на вид трудовых отношений ..... 11

**Саегалиева Ф. Ф.**

Проблемы формирования новой трудовой этики  
в современной России ..... 21

## II. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING

**Аслямова Э. Ф.**

Совершенствование использования трудовых ресурсов  
на примере сельскохозяйственных организаций..... 23

**Игебаева Ф. А.**

К вопросу конкурентоспособного бизнеса в сельскохозяйственной  
отрасли Республики Башкортостан ..... 27

**Косых Г. В., Светашова А. Г.**

Формирование кадрового резерва управляющих из состава  
сотрудников организации..... 30

## III. THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE

**Vinokourova E. I.**

The factors influencing the competitiveness of the labor force  
in the Russian and the French economy : the comparative analysis ..... 35

**Volk A. E.**

The urgent issues of Russian migration policy at the present stage  
(the comparative analysis with other countries) ..... 38

**Суфиянова З. И.**

Демографические проблемы Японии ..... 40

#### IV. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING

**Замотаева Н. А.**

Анализ возрастного-полового состава населения Мордовии,  
страдающего варикозным расширением вен нижних конечностей .....42

**Мутылина К. О., Михалева О. В.**

Качество и уровень жизни населения как факторы  
социально-экономического развития региона .....45

**Semeleva E. V.**

Evaluation of the demographic situation in Mordovia.....47

#### V. MIGRATION PROCESSES: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE

**Volk A. E.**

Globalization processes and problems of migration management  
in the world.....51

#### VI. PROBLEMS OF CAREER COUNSELING, VOCATIONAL TRAINING, TRAINING OF CITIZENS

**Гусейнова А. З., Шевчук А. И.**

Современные проблемы образования в российских вузах .....54

**Ситдикова А. Д.**

Проблема дефицита квалифицированных кадров в государственном  
и муниципальном управлении .....57

#### VII. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION

**Борисов А. В.**

К вопросу о банкротстве гражданина – должника по законодательству  
Российской Федерации .....59

**Власов А. В.**

Ипотечное кредитование в механизме реализации жилищной  
политики государства.....64

**Калинина А. Ю.**

Социальная защита как фактор консолидации российского общества .....68

## VIII. MANAGEMENT OF ORGANIZATION'S PERSONNEL

### **Богданова С. В.**

Управление в организациях спортивной сферы  
коммерческого характера ..... 71

### **Коробкина М. А., Акопян А. С.**

Факторы формирования психологического климата в организации..... 78

### **Лисовская А. Ю.**

Инновации в управлении персоналом. Менять или развиваться:  
что нового может предложить HR? ..... 82

План международных конференций, проводимых вузами России,  
Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана,  
Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum  
«Sociosféra-CZ» в 2016 году..... 86

Информация о научных журналах ..... 89

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské  
centrum «Sociosféra-CZ»..... 90

Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» –  
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»..... 91



# I. HISTORICAL ASPECTS OF THE FORMATION AND FUNCTIONING OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS



## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: АВТОРСКОЕ МНЕНИЕ

В. А. Баскаков,

*Старший преподаватель,  
Российский экономический университет  
им. Г. В. Плеханова, г. Москва, Россия,*

Е. В. Кострубина

*генеральный директор,  
ФЭШН 360, г. Москва, Россия*

---

**Summary.** In the current economic situation in the Russian Federation, the Government and the business society are targets for the development of the key industries, including the textile industry. This industry for over 25 years has been neglected, that led to the first crisis in the industry, and then to its disintegration. Problems of development of textile industry in the Russian Federation, as well as analysis of the situation became the subject of study by the authors of this article.

**Keywords:** textile industry; business; factors of attractiveness; production development; market; technology; economies of scale; government support measures; import; to meet the demand.

---

В настоящий момент в России, с учетом введения политико-экономических санкций против Турецкой Республики, снижением курса национальной валюты, ощущается начинающийся дефицит товаров народного потребления, в частности, недорогой одежды. По мнению авторов, проблема удовлетворения спроса состоит в том, что внутри России нет возможностей и условий для разработки и производства товара, который может удовлетворить имеющийся спрос.

Однако, авторам статьи представляется возможным поднятие отрасли через разработку отечественных брендов одежды, развитие которых будет стимулировать как рост производства, так и восстановление отраслей, которые обеспечивают функционирование легкой промышленности. Продвижение отечественных брендов будет стимулировать активизацию творчества отечественных дизайнеров, работающих в различных сегментах рынка [1, с. 69–75], а так же отраслевой системы образовательных учреждений, осуществляющих подготовку кадров для формирующейся индустрии моды, в т.ч. технологов и конструкторов легкой промышленности [2, с. 311–317].

В последние годы явно наблюдается интерес властных структур к сфере легкой промышленности. Так как меры государственной поддержки известны, описаны (например, в конце января Правительство РФ утверди-

ло программу поддержки лёгкой промышленности на 2016 год [3]), но не работают, или плохо работают в России, то можно сделать следующие выводы:

- Недостаточная заинтересованность субъектов, вовлеченных в данный процесс. Чтобы легкая промышленность восстанавливалась и росла, необходимо взаимодействие власти и бизнеса. За редким исключением (например, программа государственной поддержки в Ивановской области) на данный момент нет преференций в субъектах РФ ни по налогам, ни по оплате коммунальных платежей, ни по иным расходам;
- Незначительная информационная поддержка, заключающаяся, по нашему мнению, в «закрытости» или высокой стоимости различных информационно-аналитических ресурсов и материалов, маркетинговых исследований и программ, ориентированных на хозяйствующих субъектов отрасли. Это является значительным дестабилизирующим фактором в условиях повсеместно использования информационно-коммуникативных технологий в новом «технологическом укладе», доминирование которого характерно во многих отраслях национальной экономики [4], [5, с. 201–208], [6, с. 47–53];
- Негативный имидж предпринимательства в России (бизнесмен – не герой нашего времени), порожденный огромным количеством рассказов и слухов [7].

По нашему мнению, основным следствием этих проблем является отсутствие необходимости/потребности для предпринимателей в долгосрочном планировании на срок 7–10 лет и более.

При всем вышеперечисленном, есть и крайне привлекательные факторы «нового времени»: изменилось отношение к брендам «made in Russia», выпущенных в т.ч. под СТМ, характеризующихся особенностями взаимодействия предпринимателей отрасли и торговой сферы [8, с. 167–172]. По нашему мнению, в настоящее время все произведенное в России не носит негативный оттенок, а, напротив, воспринимается крайне позитивно. Единственное, что может омрачить отношение покупателя, это все еще низкий уровень изделий отечественных дизайнеров и конструкторов.

С учетом санкций и ограничений, есть все возможности наращивания присутствия российских брендов и товаров в корзине потребления отечественного покупателя.

Восстановление целой отрасли промышленности невозможно без государственной поддержки, однако, только развитие и стимулирование государственного заказа этому не поможет. Так как отечественным промышленникам достаточно просто освоить одну технологию пошива или технологию пошива простых вещей и выпускать их большими объемами. Это гораздо

сложнее, чем подстраивать и модернизировать производство под потребительский спрос и выпускать одежду, востребованную населением.

Существует достаточно понятный перечень «составляющих» для активного развития отечественного производства в сфере легкой промышленности [9]:

- Свободные земли для построения или модернизации старых, оставшихся еще со временем СССР, производств;

- Инженерные коммуникации, качественные и подведенные к местам строительства и производства, а так же доступные тарифы на электричество и водоснабжение, субсидирование которых – прямая обязанность региональных органов исполнительной власти;

- Интеллектуальный и предпринимательский потенциал (люди). В первую очередь, необходимо восстановить отраслевую систему образовательных учреждений для подготовки профессиональных кадров. Так как на данный момент существует огромный «кадровый голод» инженерного (конструктора и технологи), а так же творческого (дизайнеры) состава. Есть проблема как подготовки специалистов в образовательных учреждениях (ОУ) различных уровней, так и формирования практических навыков выпускников, вследствие недостаточности взаимодействия ОУ и предпринимателей отрасли. Решение последней проблемы мы видим в активном использовании в отраслевом образовании системы общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ, удачные примеры использования которой имеются в нефтехимии, машиностроении, металлургии, сфере недвижимости [10], [11, с. 3–8], [12, с. 56–61];

- Денежные ресурсы, доступные инструменты кредитования бизнеса, как на этапе start-up, так и под развитие;

- Доступность технологий. Отсутствие национального производства оборудования, а так же программных продуктов для легкой промышленности значительно тормозят её развитие. Поддержки на государственном уровне для внедрения и освоения иностранных технологий так же нет;

- Рынок сбыта на территории постсоветских государств с последующей возможностью выхода на потребительские рынки стран б. СЭВ [13]. Так, формируемое Единое экономическое пространство (ЕЭП) – это свыше 170 миллионов потенциальных потребителей, которым лишь надо предложить продукт, удовлетворяющий их спрос по привлекательной цене и в удобных для них форматах предприятий розничной торговли [14], [15], [16, с. 70–76]. Должны отметить, что среди государств ЕЭП очень значим опыт органов регулирования сферы потребительского рынка и услуг Республики Беларусь по созданию сети фирменных магазинов национальных товаропроизводителей легкой промышленности [17, с. 100–118].

При реализации товаров легкой и текстильной промышленности целесообразным является использование новых форм торгового обслуживания, среди которых особо отметим дистанционную торговлю [18, с. 67–72].

При всех негативных факторах, наличие собственного производства имеет явные преимущества [7]:

- Независимость от сторонних производителей и стран – поставщиков, как в условиях экономических санкций, так и в условиях свободной торговли;
- Более тщательный контроль качества продукции. Здесь есть возможность на государственном уровне устанавливать более высокие требования к качеству производимой продукции;
- Возможность производить технологически сложные продукты. Развивая производство и технологию внутри страны, есть возможность наращивать выпуск продукции с добавленной экономической стоимостью, создавая рыночные конкурентные барьеры входа на рынок иностранных поставщиков;
- Экономия на масштабах – известный эффект, который позволит предлагать потребителю лучшую цену, развивая потребление внутри страны;
- Оперативное внедрение собственных разработок. Позволяет иметь технологическое преимущество, оперативно адаптируя собственные производственные мощности под изменение спроса;
- Возможность более точного долгосрочного планирования. Что позволит в масштабе планировать объемы инвестиций, промышленный выпуск и прогнозировать общий объем спроса.

Известно, что относительно небольшие инвестиции в совокупности с известными мерами господдержки способны принести быстрый и качественный результат в отрасли. Активное развитие легкой промышленности способно «потянуть» за собой и смежные отрасли.

*Обобщая представленную информацию, отметим, что в нашей стране и её хозяйствующих субъектов есть все возможности для развития значимой отрасли национальной экономики, которая способная удовлетворить огромный потребительский спрос, независимо от импортных поставок.*

#### **Библиографический список**

1. Гаврилина О. П., Макаров А. А. Характеристика элементов концепции «маркетинг-микс» и соответствующая им практика российских компаний, работающих в сегменте товаров класса «люкс» //Северный регион: наука, образование и культура. – 2014. – № 2. – 188 с.
2. Гаврилина О. П., Макаров А. А., Буланаева М. Ю. Особенности продвижения структурным подразделением вуза образовательных программ, ориентированных на подготовку кадров для индустрии моды и красоты // Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику : материалы IV МЗНПК (2 ноября 2015 года). – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 753 с.

3. Кабмин утвердил программу поддержки лёгкой промышленности в 2016 году: Информационный материал. Режим доступа: [www.gia.ru](http://www.gia.ru). Дата доступа: 29.01.2016.
4. Глазьев С. Ю. Политика экономического роста в условиях глобального кризиса. URL: <http://glazev.ru>. Дата доступа: 27.01.2016.
5. Калашникова Ю. В. Шестой технологический уклад и современная научная политика РФ // Научный альманах. – 2015. – № 8(10).
6. Калугина С. А., Макаров А. А. Формирующийся в России «шестой технологический уклад»: аспекты информационного обеспечения маркетинговой стратегии продвижения // Вестник ТГУПБП. – 2014. – № 2.
7. Лёгкая промышленность России: проблемы и развитие: Информационно-аналитический материал. Режим доступа: [www.promrtech.ru](http://www.promrtech.ru). Дата доступа: 31.01.2016.
8. Калугина С. А., Макаров А. А. Собственные торговые марки: этапы становления и признаки классификации // Проблемы и перспективы развития регионов и предприятий в условиях глобализации экономики : сборник трудов конференции. – Уфа : Уфимский филиал (институт) РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2014.
9. Президент «Рослегпрома» Александр Круглик предложил меры по стабилизации работы отрасли: Информационный материал. URL: [www.goslegprom.ru](http://www.goslegprom.ru). Дата обращения: 28.01.2016.
10. Постановление Правительства РФ от 18.11.2013 № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_154680](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154680). Дата обращения: 24.01.2016.
11. Захаревич В., Попов В., Гребнев Л. Международная аккредитация образовательных программ (опыт ТРТУ) // Высшее образование в РФ. – 2005. – № 12.
12. Гаврилина О. П., Макаров А. А. Международная аккредитация образовательных программ в сфере недвижимости: подход РИКС (RICS) // Механизация строительства. – 2015. – № 9.
13. Калугина С. А., Макаров А. А. Собственные торговые марки и особенности их выкладки в предприятиях ТНК торговли, присутствующих на потребительском рынке Румынии // Ученые записки Российской академии предпринимательства. Научно-практическое издание. Вып. XXXVIII / Под общ. ред. В. С. Балабанова. – М. : Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2014. – № 3. – 328 с.
14. Попова И. Н. Особенности позиционирования торговых форматов в России // Практический маркетинг. – 2011. – № 3.
15. Калашников С. А., Жукова Е. В. Современные розничные торговые форматы и их конкурентные преимущества // Вестник Рязанского государственного университета им. С. А. Есенина. – 2009. – № 25.
16. Калугина С. А., Макаров А. А. Форматы предприятий торговли России, работающих с СТМ // Вестник ТГУПБП. – 2014. – № 3.
17. Макаров А. А., Калугина С. А. Состояние розничной торговли Республики Беларусь: взгляд российских специалистов // Вестник университета (Российско-Таджикский (славянский) университет). – Душанбе : РТСУ, 2014. – № 1 (44).
18. Николаева Т. И. Продажа купонов населению как новое и перспективное направление дистанционной торговли товарами и услугами // Вестник Южно-уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент. – 2014. – № 1 (8).

## ВЛИЯНИЕ ТИПА СОЦИАЛЬНОСТИ НА ВИД ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А. А. Зенько,  
Н. Е. Мельникова

*Кандидат философских наук, доцент,  
кандидат философских наук, доцент,  
Государственный университет «Дубна»,  
г. Дубна, Московская область, Россия*

---

**Summary.** The article discusses the relationship of historical aspects of the existence of the employment relationship with the type of sociality. The characteristic types of social communication to the type of functioning of social and labor relations.

**Keywords:** labor; social; community; geographical determinism; types of public relations; alienation.

---

Понятие социальности употребляется в различных, иногда исключая друг друга значениях. Ведутся дискуссии о становлении социальности, испорченной социальности, о смене типов социальности, модификации социальности, радикальной и даже воображаемой социальности. Важным следствием данной дискуссии явились положения, раскрывающие различные стороны явления социальности, в том числе освещение социальности через призму отношений между людьми и отношения человека и общества, а также роль социальности в регулировании трудовых отношений.

В. И. Даль показывает социальность, как «общественность, гражданственность, взаимные отношения и обязанности гражданского быта или жизни» [3, с. 284]. Согласно пониманию автора «Толкового словаря живого великорусского языка», общество потому и является таковым, что обладает признаком социальности, и этот признак раскрывает специфику и общественных отношений, характер такого взаимоотношения между людьми, который определяет тот или иной тип трудовых отношений.

Человеческое общество развивалось из общинных отношений. Общины можно разделить на два основных типа – родовые и соседские. Их особенности обусловлены разными типами отношений внутри общины.

В родовой общине каждый ее член имеет строго определенное от рождения место, права и обязанности, то есть некоторый постоянный и неотъемлемый статус. Когда родственные связи выступают в качестве главного фактора оформления социальности, то тем самым подчеркивается индивидуальное, данное пожизненно по праву рождения социальный статус. И это был статус, где отношения между общинниками регулировались с помощью формальных правил поведения.

При соседской общине само выделение власти вождя происходило с опорой вовсе не на его родственников, отсутствовавших в качестве значимого социального фактора, а на друзей и соратников, на личные способности. Отсутствие каких-либо собственных внутренних связей рядовых чле-

нов общины порождало возможность частного характера их отношений. Соседи – поселенцы были свободны от каких-либо взаимных формальных обязательств, поэтому на первое место выходят неформальные обязательства и институты.

С этой точки зрения различные народы Европы подвергались внешним и внутренним воздействиям различного типа. Специфика социальной определялась как природой конкретных внешних влияний, так и характером контактов европейских этносов с соседними обществами. Соответственно в европейском обществе обособились два основных типа социальной: германцев и восточных славян.

Классический род и община у предков германцев распались с завершением эпохи охоты на крупных животных. В течение длительного периода население вынуждено было кормиться охотой на других мелких и средних животных, требовавшей рассредоточения людей на большом пространстве и индивидуализации их образа жизни. На ее смену пришло хозяйствование социального индивидуализма.

Но не только характер поселений, но и очертания древних полей, способы их размещения свидетельствуют о том, что земля у германцев находилась в индивидуальном пользовании. «Расположение участков и обособленный характер их обработки дают исследователям основание полагать, что в изученных до сих пор аграрных поселениях железного века не существовало чересполицы или каких-либо иных общинных распорядков, которые нашли бы свое отражение в системе полей» [12, с. 103]. Коллективизм не оставил тут никаких следов, что позволяет заключить, что его в данный период не было.

Между тем в эту же эпоху на территории восточных славян применялся принудительный севооборот, производились коллективные сельскохозяйственные работы. Широкое хозяйственное освоение славянами центральных и северных районов Восточной Европы осуществлялось путем традиционного освоения ополей с преобладанием пашенного земледелия и распространением подсечно-огневого земледелия в лесной зоне. Соотношение населения ополей и леса составляло 1 к 10, и господствующей формой хозяйствования тогда было подсечно-огневое земледелие в сочетании с другими лесными промыслами [8, с. 27–40]. Такое соотношение предполагало объединение нескольких родов для ведения общей хозяйственной деятельности, и, соответственно, главным фактором производственных отношений выступает соседская община с коллективистским типом социальной.

Среди многих критериев, позволяющих подразделять общины на соседские и родовые, соответственно, с коллективистским и индивидуалистическим типом социальной, представляется весьма существенным учитывать для каждой данной социальной особенности взаимодействия членов общины с окружающей средой, с природным основанием такого взаимодействия, тем процессом, посредством которого человек овладевает

природными ресурсами, включает их в цикл своего жизнеобеспечения, вступает во взаимодействие с окружающим миром.

Социальность и формирование определенного типа социальности детерминирует специфический способ существования, который выделяет людей из природы. Как пишет Мей Ван Хо – сотрудница открытого университета (Великобритания) и активная участница Осакской группы биологов-теоретиков: «важно сосредоточить внимание на переосмыслении биологических корней нашей человеческой природы, не забывая вместе с тем ни на миг о неразрывной связи ее с нашей социальностью. Социальность входит в самую основу жизни. Она – прямое следствие и проявление фундаментального единства и взаимосвязи всей природы» [10, с. 76]. Действительно социальность определяется определенным способом существования общества, способом производства общественной жизни в зависимости от географических, геополитических и других факторов, в которых существует и развивается данное сообщество.

Многие исследователи обращали внимание на зависимость, в соответствии с которой тип общества и его социальность формируются согласно определенным объективным факторам: Жан Боден («О республике», 1577 г.), Шарль Монтескье в «Духе Законов» (1748 г.), Франсуа Вольтер в «Опыте о нравах и духе народов» (1758 г.), Иоанн Гердер, впервые стремившийся охватить с этой точки зрения историю всего человечества (1785–1794 гг.). Анализируя эти и другие работы, П. Н. Милюков подтверждает влияние климатических условий на развитие общества и указывает на то, что «субтропические пояса наиболее пригодны для начала культуры, а пояса умеренные – для продолжения ее развития. Неблагоприятными для человеческой эволюции следует признать пояса тропические, где теплота и влага присутствуют в чрезмерном изобилии, создавая роскошную флору и фауну, которые вместо возможности дарового использования, требуют борьбы с ними и поддаются лишь усовершенствованной технике позднейших времен. Неблагоприятны и те пояса (пустынные зоны), где имеется чрезмерная теплота без влаги, и те (тундровые и ледовые пояса), где относительно обилие влаги не сопровождается теплотой. На крайних пределах расхождения этих двух элементов – теплоты и влаги – органическая жизнь вообще становится невозможной. При соединении их в крайних размерах она очень трудна для человека. И только в умеренных сочетаниях того и другого человек встречает со стороны природы не помеху, а содействие своему развитию» [5, с. 72]. Можно, однако, возразить П. Н. Милюкову, что такое влияние климатического фактора на развитие производительных сил, имело место лишь в прошлом, что по мере их развития различия нивелируются, так как общество создает все более могучие средства воздействия на природу, в результате чего все более независимо от природных условий идет процесс материального производства. Поэтому роль естественных факторов развития способов производства обществен-

ной жизни якобы сходит на нет, а жизнь общества всецело определяется уровнем развития производительных сил. Отвечая на этот вопрос, А. М. Ковалев отмечает, что «человек никогда не сможет освободиться полностью от зависимости породившей его природы. Он может шагнуть за пределы земного пространства, но не за пределы материального мира и его законов. При любых условиях естественные факторы в принципе будут влиять на жизнь общества... Благодаря непрестанному развитию материального производства общество сможет преодолеть стихию природы лишь в определенных пределах. В случае же коренных изменений естественной среды она может оказаться вообще непригодной для обитания» [9, с. 142]. Между тем, в европейской традиции в рамках цивилизационной концепции А. Дж. Тойнби в поисках объяснения причин развития цивилизации констатирует, что «слишком хорошие условия, как правило, поощряют возврат к природе, прекращение всякого роста» [13, с. 100]. Обосновывая теорию вызова – и – ответа, он подчеркивает, что «благоприятные условия враждебны цивилизации» [13, с. 104].

Таким образом, роль природного фактора в развитии общества сказывается в следующем:

во-первых, при значительном изменении природной среды со стороны человека она может, как ускорить, так и замедлить развитие общества и даже привести его к гибели (экологическая катастрофа);

во-вторых, при всех изменениях природы она по-прежнему будет влиять на развитие общества.

Мы полагаем, что климатический фактор сказывается не только на темпах развития, но и на характере трудовых отношений. Наиболее благоприятные условия для развития социальности и производительных сил общества расположены в умеренной климатической зоне, и соответственно наименее благоприятные условия для развития социальности и производительных сил расположены в зонах, экстремальных для человеческого организма – это северные и южные широты. Аналогичным образом характерные особенности развития производительных сил зависят от того, в каких этнических, геополитических, географических условиях осуществляются общественное производство и воспроизводство.

С нашей точки зрения существует целый ряд условий, которые определяют формирование того или иного типа социальности. Рассмотрим причины образования именно коллективистского типа социальности на территории современной России.

1. Геоклиматический фактор. Россия – страна рискованного земледелия, осуществляющая хозяйственные процессы в неблагоприятных природных условиях. Во-первых, сельскохозяйственный сезон в России – 4–6 месяца, тогда как в иных странах 8–10 месяцев. Во-вторых, в России необычно сильна амплитуда колебаний параметров естественной среды, вызывающее удручающее обстоятельство: вкладываемый труд не дает ожи-

даемого результата. Уровень колебаний чисел максимума и минимума урожаев в Европе составляет 1,5–2, в России уже более 7. Отсюда и общинное земледелие, и коллективные подати. Одиночному хозяйству в таких природных условиях выжить было практически невозможно. И самое строгое наказание по «Русской правде» было изгнание из общины.

2. Геополитический фактор. Государственность России сформировалась на востоке Европы, в силу чего она была для Европы всегда Востоком и одновременно у Руси был собственный восток – степь с ее кочевниками, с которыми она не только воевала, но и вступала в диалог и даже в союзы. Имея в виду эту геополитическую данность России, В. О. Ключевский подчеркивал, что «исторически Россия, конечно, не Азия, но географически она не совсем и Европа. Это переходная страна, посредница между двумя мирами. Культура неразрывно связала её с Европой; но природа положила на неё особенности и влияния, которые всегда влекли её к Азии или в неё влекли Азию» [7, с. 45]. Россия оказывалась средоточием политических завоеваний, как со стороны Запада, так и со стороны Востока.

3. Географический фактор. Россия – континентальная держава в основной своей массе с неосвоенной территорией, суровым климатом, имеет ограниченный доступ к благоприятным океаническим зонам с их дешевыми транспортными артериями. Оттого единица производимого и перевозимого продукта в стране всегда дороже, чем в иных частях света.

Эти и ряд других факторов обусловили определенный тип социальности и определенный тип оформлений этой социальности, которую, несмотря на все её разнообразие можно охарактеризовать как социальность коллективистского типа.

Тот же процесс оформления социальности проходил и в других обществах, естественно со своими характерными особенностями, поэтому нет объективных причин для того, чтобы отрицать тип общества только на том основании, что оформление его социальности проходило под влиянием других факторов.

Исследователи достаточно полно установили природные предпосылки становления определенного типа социальности. Это – и орудийная деятельность, и определенный характер развития психики, и образ жизни, который выразился в существовании двух типов общин: родовой и соседской. Все это – совершенно необходимые предпосылки, характеризующие определенный тип социальности. В живом мире все эти явления в той или иной мере обнаруживаются у различных видов животных, то есть они закономерное порождение природного развития. Но очевидно, что социальность не может быть понята, если исходить только из определенного комплекса природных предпосылок, хотя и вполне необходимых, какой бы уровень их развития не наблюдался в биологическом мире. Существо дела – в их связи, в способе их интегрального объединения в специфическую целостность.

«Сущность предмета определяется не только природой образующих его элементов, но и способом их организации – законами связи между ними, на основе которых происходит образование предмета» [14, с. 135]. Генетическое «начало» социальности предполагает помимо природных предпосылок наличие способа связи, организации его исходных элементов.

Определенные типы социальности, хотя и зарождались на основе природных предпосылок, с самого начала выходят за сферу действия биологических закономерностей. Это – целостные образования, элементами которого являются природные предпосылки, но здесь они выступают уже в ином качестве. Кстати, уже одно то, что эти природные предпосылки оказываются интегрированными моментами первоначальной социальной связи, придает им новую качественную определенность. Появляется то особенное, что становится социальностью: «то, что в системе природных связей и отношений выступало как новое качество (возникновение человека и его общественной жизни), в системе общественно-исторических связей и отношений выступает как определенность сущности – определенность того общего, что свойственно всем людям, всех исторических эпох» [14, с. 135]. Конституирующими факторами социальности выступают, таким образом, и способ производства, и труд, и сознание. Именно социальность обеспечивает целостность всех моментов бытия человека, ту целостность, которая как раз и делает чисто природные факторы моментами уже другого, внебиологического развития. Социальность обосновывает самое себя своим собственным движением через определения типа связи между членами общины. Согласно данному подходу основными типами связи выделяют индивидуалистический и коллективистский тип, каждый из которых соответствует определенному типу социальности.

Е. Н. Стариков пишет: «Оба вида обмена деятельностью причинно обуславливают глубокое несходство структур европейского и неевропейского («восточного», «азиатского») типа. Принципиально, качественно отличаются сами типы связей, типы социальности на Востоке и Западе. Социальные отношения на Востоке – непосредственно личностные, коллективистские; на Западе – опосредованные вещной формой социальной связи, собственническо-индивидуалистические» [11, с. 24]. Соответственно каждый тип общины – родовой или родственной воспроизводит себя в течение времени в новом качестве через определенный тип социальной связи. Один тип – коллективистский определяет себя через совершенство отношений между людьми, другой – индивидуалистический через эгоизм, потребительское отношение одного человека к другому.

Но социальное существует не только через непосредственное взаимодействие индивидов и как пишет Л. С. Выготский «очень наивно понимать социальное только как коллективное, как наличие множества людей. Социальное и там, где есть только один человек и его личные переживания» [2, с. 316]. И в данном отношении все, что было уже сказано об опре-

деленных типах социальности, которые воспроизводили себя в определенном типе общины, можно указывать и о тип взаимоотношений между людьми. Родовая община соответствует индивидуалистическому типу связи между членами общины, а соседская – коллективистскому.

Предпосылки теоретического осмысления особенностей развития социальности коллективистского типа содержится в работах Платона, Аристотеля, Иоанна Дамаскина, Феодора Студита, Зиновия Отенского, Н. А. Бердяева, М. М. Бахтина и другие. Так, к примеру, М. М. Бахтин в своих работах рассматривает коллективистский тип социальности и противопоставляет его индивидуалистическому. Раскрывая данное соотношение, он пишет «Я осознаю себя и становлюсь самим собой, только раскрывая себя для другого и с помощью другого. Важнейшие акты, конституирующие самосознание, определяется отношением к другому сознанию (к Ты). Отрыв, отъединение, замыкание в себя как основная причина потери самого себя. Не то, что происходит внутри, а то, что происходит на границе своего и чужого сознания, на пороге. И все внутренне не довлеет себе, повернуто вовне, диалогизировано, каждое внутренне переживание оказывается на границе, встречается с другим, и в этой напряженной встрече – вся его сущность. Это – высшая степень социальности (не внешней, не вещной, а внутренней)» [1, с. 343]. Бахтин М. М. понимает социальность как межчеловеческое отношение вообще, отношения не только коллективов, классов и социальных групп («внешняя» социальность), но и непосредственное отношение двух людей, бахтинских «я» и «другого».

И в данном аспекте социальность неоднородна, она может находиться в отношении конфликта с другим типом социальности. Комментируя произведения Ф. М. Достоевского, Бахтин пишет: «Достоевский противостоит всей декадентской и идеалистической (индивидуалистической) культуре, культуре принципиального и безысходного одиночества. Он утверждает невозможность одиночества, иллюзорность одиночества. Само бытие человека (и внешнее и внутреннее) есть глубочайшее общение. Быть значит общаться. Абсолютная смерть (небытие) есть неуслышанность, непризнанность, невспомянность (Ипполит). Быть – значит быть для другого и через него – для себя. У человека нет внутренней суверенной территории, он весь и всегда на границе, смотря внутрь себя, он смотрит в глаза другому или глазами другого» [1, с. 344]. Выделяя, таким образом, понятие социальности как характеристику «границы» между «я» и «другим» М. М. Бахтин указывает на характерные черты именно коллективистской социальности и понятие «социальная смерть» – это модернизация или попытка сменить коллективистский тип социальности на индивидуалистический.

Апологеты индивидуализма не менее настойчиво защищают «свой» тип социальности как единственно возможный. Предпосылки теоретического осмысления особенностей развития социальности индивидуалистического общества содержатся в работах Протагора, Эпикура, Э. Роттер-

дамского, М. Лютера, Ж. Кальвина, Т. Гоббса, Д. Локка, К. Поппера и других. К примеру, Томас Гоббс предлагает теоретически обоснованное и цельное видение индивидуалистического типа социальной связи. Социальность составляется при таком подходе, из идеализированных «деталей», каждая из которых обладает первоначально присущим ей свойством – это индивиды, обладающие свободным волеизъявлением. Оформление социальности общества в этом смысле происходит на основе взаимодействия однородного, но разнонаправленного движения «атомов». Отсюда выводится знаменитый принцип Гоббса о «войне всех против всех» как характеристике «естественного состояния» множества одновременно существующих человеческих «атомов».

Данный подход оказался адекватным для оценки социальности западного типа трудовых отношений. И поэтому он был взят на вооружение ведущими западными теоретиками. Подобно Т. Гоббсу, Э. Дюркгейм и К. Поппер доказывают, что социальность – это способ, в соответствии с которым общественные слои приспособились жить рядом друг с другом.

Дюркгейм в этом отношении отмечает, что «индивидуальность целого возрастает вместе с индивидуальностью частей... Эта солидарность походит на ту, которая наблюдается у высших животных. Каждый орган в самом деле имеет ту особую физиономию, свою автономию и, однако, единство организма тем больше, чем явнее эта индивидуализация частей» [4, с. 259]. Как видим, солидарность, которую Дюркгейм называет органической, имеет все признаки «атомизированных» индивидов Гоббса, соответственно и социальность общества может строиться лишь по принципу произвольного упорядочивания различных социальных слоев по отношению друг к другу.

В теории В. Зомбарта анализируется взаимосвязь духа капитализма и капиталистической организации общества. Представляется перспективным рассматривать характеристики типа социальности в сочетании с типом трудовых отношений сквозь призму отчуждения.

В. Зомбарт отмечал, что ««у пролетария нет отечества» – вернее, у него нет родины, где бы он укоренился, куда бы постоянно возвращал свои мысли и воспоминания, родины, которая наложила бы на него своеобразный отпечаток...» [16, с. 185]. Таким образом, особенности статуса пролетариата выступают как следствие отчуждения в микросоциальных группах. В. Зомбарт акцентирует внимание на том, что в отличие от уз родства большой родственной группы, которые большею частью соединяют в более тесные общины крестьянское население, пролетариату остаются чуждыми все отношения зависимости и авторитета, как они слагаются между стариками и молодежью в больших крестьянских семьях, а также чувство обеспеченности и родственной связи, которое эти отношения будят во всех сочленах. Таким образом, с точки зрения отношений в малых социальных группах, например, в патриархальной семье, пролетарий выпадает из тра-

диционной системы отношений, обретая, в данном случае, черты непринадлежности.

Кроме того, отмечается отчуждение в профессиональных группах при отношениях – работник – работник, работник – владелец, что также влечет за собой формирование статуса особого типа для пролетариата. Если сообщество «работника и хозяина» на почве труда в ранних культурах «обеспечивает зависимым рабочим род поддержки: нравственной и экономической, ... вырывает его из состояния полной обособленности и, включив в органически - механическое целое, избавляет его от грызущей заботы о хлебе насущном», то «чисто пролетарские условия труда вовсе не знакомы с такими эпическими и патриархальными придатками» [16, с. 186]. Очевидно, что никакой общности интересов, общности труда более не существует, что, в свою очередь, обозначает для рабочего его обособленность, его одиночество. Социальность при таких характеристиках сопричастна социальной эксклюзии.

В. Зомбарт отмечает отчуждение в области профессиональной идентификации пролетария. «Современный прогресс в многочисленных сферах промышленной деятельности ... влечет за собой то, что труд отдельного рабочего действительно все более теряет свою качественную окраску, а вместе с этим и специфическую способность к развитию профессионального чувства ...» [16, с. 186]. Причиной этого он видит новую технику, которая принесла с собой новую организацию производства. Оно стало кооперативным с применением разделения труда и большей частью автоматизированным. Как следствие, безликая трудовая деятельность отдельного рабочего, который «не имеет больше непосредственного отношения к общей деятельности своей отрасли производства, а сделался несущественным функционирующим элементом в общественном производственном процессе. ... Таким образом, то, чем он занимается, не есть в полном смысле слова его профессия, а профессия его хозяина» [16, с. 187].

Вероятным следствием всех, изложенных выше процессов, может стать духовная отчужденность пролетариата. Согласно В. Зомбарту, «Если мы вспомним своеобразные жизненные условия пролетариата, мы найдем ... что сильно критический склад современного рабочего является результатом особенностей души, вырастающих на почве этих условий. Судьба поставила его в крайнее положение, в котором прямо-таки не может жить нормальный человек; положение, исключаящее возможность всякого разумного времяпрепровождения, всякую здоровую деятельность для тела и души. ... Его телесные и душевные силы выведены из равновесия. ... В нем накапливается вполне понятная горечь, которая из области тупого чувства неудовлетворенности при помощи... деятельности разума поднимается до степени сознательного, критически-обоснованного недовольства» [6, с. 188]. Возможный выход из ситуации заключается в системе образования. Однако как отмечает В. Зомбарт, напротив, при посредничестве образования «чело-

век, ... освободившийся от предрассудков и суеверий и считающий себя «свободным», попадает в неразрывную сеть окаменевших «теорий», в которой он может двигаться не большей свободой, чем прежде естественный человек в цепях предрассудка и суеверия...» [6, с. 189].

Согласно В. Зомбарту, на место старых, традиционных первобытных общин выступают с известной целью образованные союзы. Тем не менее, пролетарий остается бесцветной песчинкой, которая как чистая, не имеющая определенных свойств величина неорганически покоится рядом с другой подобной же. Везде одинокий индивидуум видит против себя таких же одиноких, с которыми его, по существу, не связывает ничего положительно общего, кроме общей тоски и пустоты, общей изолированности и одиночества. Представляется весьма перспективной актуализация проблемы духовного состояния, которое инициирует движение к определенному типу социальности. Можно предположить, что вероятны взаимовлияющие отношения, т.е. тип социальности формирует определенный тип трудовых отношений, впрочем, и характер трудовых отношений может выступать генерирующим потенциалом для социальности определенного типа.

Таким образом, коллективистскому и индивидуалистическому типам трудовых отношений соответствует свой определенный тип социальности, каждый из которых по-своему характеризует отличие общества от природы и отличие от другого типа социальности.

#### Библиографический список

1. Бахтин М. М. 1961 год. Заметки / Собрание сочинений, т. 5. Работы 1940–1960 гг. – М. : Русские словари, 1997.
2. Выготский Л. С. Психология искусства – М. : Искусство, 1968.
3. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. Т.4: ТЕРРА, 1995.
4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М.: Канон, 1996.
5. История крестьянства в Европе. Эпоха феодализма. Т. 1 – М. : Наука, 1986.
6. Зомбарт В. Пролетариат. СПб., 1907. – С. 87–97.
7. Социальная философия: Хрестоматия. Ч. 1 / сост. Г. С. Арефьева, М. И. Ананьева, А.С. Гарбузов. – М. : Высш. шк., 1994. – 255 с. – С. 184–190.
8. Ключевский В. О. Курс русской истории. Соч.: В 9 т. Т.1. – М. : Мысль, 1987.
9. Кульпин Э. С. Путь России. Кн.1. Первый социально-экологический кризис – М., 1995.
10. Ковалев А. М. Диалектика способа производства общественной жизни. – М. : Мысль, 1982.
11. Мей Ван Хо. Естественное бытие и гармоническое общество / Природа, 1993. – № 3.
12. Стариков Е. Н. Общество-казарма от фараонов до наших дней. – Новосибирск, 1996.
13. Милюков П. Н. Очерки по истории русской культуры. В 3 т. Т.1 – М. : Прогресс, 1993.
14. Тойнби А. Дж. Постигание истории: Сборник / пер. с англ. Е. Д. Жаркова; сост. А. П. Огурцов; Вступ. ст. В. И. Уколовой. – М. : Прогресс. Культура, 1996. – 607 с.
15. Шинкарук В. И. Качество и сущность. – Вопросы философии. – 1963. – № 9.

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ ТРУДОВОЙ ЭТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Ф. Ф. Саегалиева

*Кандидат философских наук, доцент,  
Казанский государственный  
аграрный университет, г. Казань,  
Республика Татарстан, Россия*

---

**Summary.** The article draws attention to the fact that Russia twenty-five years ago embarked on the path of market relations, not having adequate work ethic. Russian-Soviet work ethic bears a distinct anti-market in nature. Before the modern Russian government and Russian society faces the challenge of moral and work ethics that can help the final transition to market relations.

**Keywords:** market relations; work ethic; mentality; value of work.

---

Вот уже два с половиной десятилетия Россия перешла на путь рыночных отношений. В первые же годы либеральных реформ стало очевидным, что российский народ не готов работать в условиях рынка. Наши реформаторы не учли того обстоятельства, что успешное проведение реформ в России предполагает наличие адекватной рыночным отношениям трудовой этики. Рыночная экономика западных стран основана на особой трудовой этике, которая складывалась на протяжении веков и вошла в глубинные слои менталитета их народов. У нас этого нет.

Так, основу ментальности американца составляет протестантская этика с культом труда и профессионализма. И сегодня граждане США по отношению к труду и по его производительности – мировые лидеры [1].

Российский работник вплоть до 1917 г. жил по принципам традиционной трудовой морали, связанной с православной системой ценностей, в которой напряженный труд не занимает столь важного места. «Этика праздности», характерная для всех традиционных обществ, глубоко укоренилась в менталитете российского работника [2]. До сих пор для большинства россиян характерно нерадивое отношение к труду и низкая профессиональная подготовка большинства работников.

Важное значение для трудовой мотивации имеет и характер труда. Россия, в отличие от Америки, на протяжении всей своей истории не знала свободного труда: со времен установления крепостного права в XVI в. и весь XX век, включая советскую эпоху, широко насаждался принудительный труд. Многовековая несвобода привела к формированию таких отрицательных черт ментальности, как: патернализм, правовой нигилизм, психология «маленького человека». К моменту вступления России на путь рыночных отношений для нашего народа были характерны такие традиционные линии трудового поведения, как: периферийное место хозяйственного успеха в системе ценностей; отсутствие культуры регулярного, кропотливого повседневного труда; слабые элементы утилитаризма, прагматизма, состязательности; низ-

кая степень трудовой активности; пассивная жизненная позиция; склонность к пьянству; иждивенчество, порожаемое государственным патернализмом; уравнилельная психология и т.д. Как видно, российско-советская трудовая этика носит ярко выраженный антирыночный характер.

За прошедшие годы произошли некоторые изменения, но в целом ситуацию в области трудовой этики в современной России можно охарактеризовать как тревожную. В сегодняшней России образование не гарантирует получения перспективной работы. Работа не гарантирует дохода. Доход не гарантирует статуса. Короче говоря, в нашей стране все определяется не образованием, усердием, трудолюбием, а лишь умением приспособиться к новым условиям жизни и определенным «удачным» стечениям обстоятельств. Ясно, что такая «трудовая этика» явно не способствует воспроизводству трудовых ресурсов.

Вместе с тем нельзя не признать, что за последние двадцать пять лет появился слой людей, стремящихся к высокому заработку, ценящих надежную, интересную работу, стремящихся чего-то достичь в жизни. А это уже признаки новой для нас трудовой этики. Поэтому говорить о неизменности русского характера все же не приходится.

Перед современным российским государством и российским обществом стоит задача создания нравственно-трудовой этики, основанной на реальном труде человека и реальной общественно-государственной экономике, способной помочь окончательному переходу к рыночным отношениям. Основой новой трудовой идеологии (и входящей в ее состав трудовой этики) должны стать интересы и благополучие отдельного, частного человека и его семьи (в противоположность благу коллектива) и реванш «материальных» аспектов труда (в противоположность содержательным и «духовным»). Бизнес, наиболее заинтересованный в новой трудовой этике, должен создавать новые рабочие места, улучшать качество выпускаемой продукции, заботиться о здоровье работающих, повышении их квалификации и т. д. Ценностью должен стать труд планомерный и систематический, предполагающий индивидуальную инициативу, четкую мотивацию и строгую специализацию (профессию). Только такого качества труд и санкционирован в системе предпринимательства как обществу угодная деятельность.

#### **Библиографический список**

1. Корчагин Ю. А. Этика труда, ментальность, правовой нигилизм и патернализм в России // Перспективы развития России: человеческий капитал и инновационная экономика – ЦИРЭ, Воронеж 2006–2009. // URL: <http://www.lerc.ru> (Дата обращения 10.01.2016).
2. Миронов Б. Н. Время — праздник или время — деньги? Переход от потребительской трудовой этики к буржуазной в предреволюционной России. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB3/mironov.htm> (Дата обращения 10.01.2016).



## II. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING



### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Э. Ф. Аслямова

*Магистрант,  
Башкирский государственный  
аграрный университет, г. Уфа,  
Республика Башкортостан, Россия*

---

**Summary.** This article is the use of labor resources on the example of the agricultural organizations. Also efficiency of use of labor at the enterprises that points to labor productivity increase is observed. Actions for improvement of system of stimulation and compensation are developed.

**Keywords:** agricultural enterprise; remuneration of labor; human resource; qualifications; labor productivity.

---

На современном этапе развития в условиях рыночной экономики обеспечение предприятий рабочей силой, эффективность их использования – важнейшее условие эффективного функционирования деятельности предприятия. Поскольку в процессе производства в качестве экономического ресурса используется труд, следует отметить, что в общем комплексе целей, основных задач и проблем развития предприятия важное место занимают трудовые ресурсы. При всей важности материально-вещественных элементов производства они выступают решающим фактором повышения качества продукции и определяют эффективность всех сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия

Повышение эффективности использования рабочей силы на предприятиях во многом означает повышение производительности труда. К факторам роста производительности труда относятся: уровень развития науки, организация производства, производственный опыт, повышение квалификации работников, материальное и моральное стимулирование труда, совершенствование и модернизация оборудования. Обеспечение эффективного функционирования деятельности предприятия во многом зависит от рационального сочетания таких факторов.

Необходимым условием разрешения поставленных задач является научный поиск, анализ, обобщение практики и обоснование применения такой системы управления предприятием, которая могла бы обеспечить повышение эффективности использования трудовых ресурсов и как ре-

зультат, улучшение использования материальных, финансовых ресурсов, а также производство и насыщение рынка высококачественной продукцией.

Объектом исследования в данной научно-исследовательской работе являются три сельскохозяйственных предприятия северной лесостепной зоны Республики Башкортостан: СПК «Урал» Аскинского района, СПК-колхоз имени «Куйбышева» Балтачевского района и ООО «Нур+Р» Карайдельского района. Исследуемая динамика охватывает трехлетний период: с 2012 по 2014 гг.

За последние три года среднегодовая численность работников СПК «Урал» Аскинского района снизилась на 21,7 %, в СПК-колхоз имени «Куйбышева» Балтачевского района – на 12,3 %. Среднегодовая численность работников в ООО «Нур+Р» Карайдельского района повысилась на 5,3 %.

От количества кадров рабочих профессий в общей численности работников зависит производительность труда. Удельный вес рабочих в общей численности работников во всех трех предприятиях примерно одинаков: в СПК «Урал» составила 78 %, в СПК-колхоз имени «Куйбышева» – 79 %, в ООО «Нур+Р» – 78 %.

Производительность труда, рассчитываемая как отношение валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника и как отношение валовое продукции к числу отработанных человеко-часов повысилось за три года на всех исследованных предприятиях (таблица 1).

Таблица 1

**Производительность труда за период с 2012 по 2014 гг.  
на исследуемых предприятиях северной лесостепной зоны  
Республики Башкортостан**

| Показатели  | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2014 г. в % к 2012 г. |
|---|---------|---------|---------|-----------------------|
| <b>СПК «Урал» Аскинского района</b>                             |         |         |         |                       |
| Производительность труда, руб. / чел.-час                       | 109,80  | 91,49   | 151,97  | 138,4                 |
| Производительность труда (стоимостной), тыс.руб. на 1 работника | 214,83  | 179,00  | 295,50  | 137,6                 |
| <b>СПК-колхоз имени «Куйбышева» Балтачевского района</b>        |         |         |         |                       |
| Производительность труда, руб. / чел.-час                       | 279,90  | 315,22  | 303,49  | 108,4                 |
| Производительность труда (стоимостной), тыс.руб. на 1 работника | 338,64  | 410,74  | 401,80  | 118,7                 |
| <b>ООО «Нур+Р» Карайдельского района</b>                        |         |         |         |                       |
| Производительность труда, руб. / чел.-час                       | 185,7   | 210,1   | 247,5   | 133,3                 |
| Производительность труда (стоимостной), тыс.руб. на 1 работника | 439,7   | 420,3   | 495,0   | 112,6                 |

Как видно из данных, представленных в таблице 1, наибольший темп роста производительности труда среди исследуемых предприятий наблю-

дается в СПК «Урал» Аскинского района. В то же время размер производительности труда в расчете на один человеко-час оказывается наиболее высоким в СПК-колхоз имени «Куйбышева» Балтачевского района. Производительность труда в расчете на одного работника на протяжении трехлетней динамики является наиболее высокой в ООО «Нур+Р» Караидельского района.

Производительность труда – это показатель, характеризующий уровень количества произведенной продукции на одного работника. Этому показателю необходимо уделять особое внимание, так как именно от него зависит уровень многих других показателей – объем выработанной продукции, уровень ее себестоимости, расход фонда заработной платы и др.

Продолжительность рабочего дня на предприятиях СПК «Урал» Аскинского района снизилась на 6,7 %, в СПК-колхоз имени «Куйбышева» Балтачевского района – на 11,2 %. Среднегодовая численность работников в ООО «Нур+Р» Караидельского района – 25,9 %. Продолжительность рабочего дня в среднем за три года является наиболее высокой в ООО «Нур+Р» – 7,9 часа, затем в СПК «Урал» 7,3 часа. Крайне низкий уровень продолжительности рабочего дня отмечается в СПК им. Куйбышева – 3,7 часа.

Несмотря на рост числа отработанных человеко-дней в СПК «Урал» Аскинского района на 6,4 %, среднегодовое число отработанных одним работником человеко-часов снизилось на 0,6 %. Аналогичная ситуация отмечается в ООО «Нур+Р» Караидельского района, где среднегодовое число отработанных человеко-дней повысилось на 14 %, среднегодовое число отработанных одним работником человеко-часов снизилось на 15,6 %.

В СПК-колхоз имени «Куйбышева» Балтачевского района среднегодовое число отработанных человеко-дней и среднегодовое число отработанных одним работником человеко-часов повысилось, соответственно, на 23,2 % и на 9,4 %.

Одним из наиболее эффективных путей совершенствования использования трудовых ресурсов будет являться разработка мероприятий по совершенствованию системы стимулирования и оплаты труда. В настоящее время стимулирование труда служащих осуществляется за счет заработной платы, премий и прибыли, идущей на оплату труда по конечным результатам. Для дифференциации индивидуального вклада работника, во-первых, необходимо установить базовую ставку работника; во-вторых, определить диапазон изменения базовой ставки. В качестве базовой ставки возьмем месячную тарифную ставку работника. Диапазон базовой тарифной ставки целесообразно установить, исходя из влияния различных размеров поощрительных выплат на заинтересованность работников. На практике при организации оплаты труда необходимо учитывать степень влияния выплат на заинтересованность работников в результатах труда. Проведенные исследования дали возможность выявить следующую закономерность, которая отражена в таблице 2.

**Степень влияния поощрительных выплат  
на заинтересованность в результатах труда**

| Степень влияния                | Удельный вес поощрительных выплат в структуре работников, % |
|--------------------------------|---|
| Практически не влияют          | 10–12   |
| Влияют, но очень слабо         | 15–17   |
| Заметно влияют                 | 20–25   |
| Оказывают значительное влияние | 30–40   |
| Сильно влияют                  | Свыше 40  |

Таким образом, при ненадлежащем выполнении работ базовая ставка должна уменьшаться, а при более качественном она должна увеличиваться. Чтобы некачественное и качественное выполнение работ оказывало одинаковое влияние на материальные стимулы, необходимо уменьшать и увеличивать базовую тарифную ставку на одну и ту же величину. Если сильное влияние на материальные стимулы оказывает размер выплат в размере 50 % от заработка, то диапазон тарифной ставки составит от 75 до 125 %. Для разработки системы премирования необходимо определить размер премии и систему показателей. Размер премии можно рассчитать исходя из влияния степени выплат на заинтересованность работников.

**Библиографический список**

1. Кузнецова А. Р., Сайтова Р. З. Кадровый потенциал и социальная защита населения Республики Башкортостан. – Казахстан : Евразийский национальный университет, 2014. – 202 с.
2. Кузнецова А. Р. Формирование и развитие квалифицированных кадров сельского хозяйства Республики Башкортостан. – М. : Россельхозакадемия, 2012. – 420 с.
3. Кузнецова А. Р. Трудовые ресурсы Республики Башкортостан: тенденции и перспективы формирования и развития // Материалы международной научно-практической конференции «Агрокомплекс – 2015». – Уфа : БГАУ, 2015. – С. 142–146.

## К ВОПРОСУ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО БИЗНЕСА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Ф. А. Игебаева

*Кандидат философских наук, доцент,  
Башкирский государственный  
аграрный университет, г. Уфа,  
Республика Башкортостан, Россия*

---

**Summary.** The article discusses the issue of formation and rational use of labor potential of the village in conditions of market relations. In this regard the thesis about necessity of change a labor behavior of workers in agriculture. Today the educated, creative, enthusiastic workers are the key factors of economic growth and development of Bashkortostan, capable to provide realization of competitive advantages of the region.

**Key words:** agro industrial production; competitive business; enterprise qualities; a new labor behavior.

---

Новый хозяйственный механизм, направленный на интенсификацию производства в агросекторе республики, требует более гибкого отношения к формированию и рациональному использованию трудового потенциала, реального повышения роли и ответственности работников, создания возможностей для проявления ими инициативы, усиления материальной заинтересованности каждого в результатах своего труда. Если мы хотим иметь конкурентоспособный бизнес в аграрной сфере не только в рамках Башкортостана, но и в России, и в мировом сообществе, следует добиться изменения психологии сельского труженика, а именно – ликвидировать иждивенческий подход ко всем формам жизнедеятельности, воспитать предпринимательские качества, соответствующее отношение к освоению квалификации, а также изменения трудового поведения работников сельского хозяйства. А это, в свою очередь, требует, чтобы каждый труженик села в условиях рыночных отношений был наделен определенными чертами характера, которые бы постоянно проявлялись в его трудовом поведении. Другими словами, он должен обладать предпринимательской сметкой, «хваткой» делового человека и соответственно вести себя в обществе – стремиться в ходе конкурентной борьбы только к победе и полному успеху, стремиться завоевать высокое положение в обществе, иметь авторитет и оказывать влияние на окружающих его людей, более того активно стремиться к власти и быстрому продвижению по «карьерной лестнице» [1, с. 115].

Как показало социологическое исследование, проведенное в ряде районов Башкортостана, способность к самостоятельному фермерскому труду ощущает 35 % респондентов, 23 % – сомневаются в своих силах, 29 % – не видят в себе особого таланта к данному виду занятий. Причем мужчины обладают большей предпринимательской хваткой, чем женщины. Так, 43 % представителей сильного пола отметили, что способны за-

ниматься предпринимательской деятельностью, 22 % сомневаются в своих способностях, категорически заявили «нет» – 24 % опрошенных. Среди представительниц прекрасной половины это соотношение выглядело скромнее: «да» – 19 %; сомневаются в своих силах – 26 % и «нет» – 38 %.

Сегодняшняя жизнь с новым образом мыслей и действий предъявляет спрос на активных, предприимчивых, компетентных деловых людей. В Республике Башкортостан созданы условия и предпосылки для развития творческой инициативы, открыт широкий простор для выражения различных мнений, оценок, убеждений [2, с. 126–127]. Новое трудовое поведение человека может быть выработано только в процессе ведения «своего» дела, когда работа носит творческий характер, не лишена элементов риска в получении конечных результатов и особенно риска в получении большого денежного дохода. Трудовое поведение человека зависит от многих факторов, которые в той или иной мере влияют на комплекс трудовой деятельности определенного работника. К их числу можно отнести социальные, религиозные, национальные и другие особенности конкретного человека [3, с. 96].

Согласно данным нашего опроса, доля «рисковых работников», то есть желающих брать на себя ответственность за результаты своего труда, не боясь «прогореть», не превышает 5 % всей численности работников. Безусловно, работники такого характера, с таким трудовым поведением могут и должны составить основную когорту предприимчивых людей, способных взять на свои плечи собственное дело, обзавестись имуществом, основными средствами производства, организовать фермерское хозяйство или какое-нибудь семейное либо малое предприятие для оказания услуг, а также по производству или переработке сельскохозяйственных продуктов.

Наше исследование показало, что большинство респондентов (52 %) оценивают роль фермерства как вспомогательную, составляющую конкуренцию с крупными сельскохозяйственными предприятиями, 18 % – отводят ей доминирующую роль в производстве сельхозпродукции, а вот каждый четвертый сельский труженик вообще отвергает эту форму хозяйствования, считая, что она нам не нужна.

В ближайшие годы, как свидетельствует практика, целесообразно не форсировать развитие фермерства, а содействовать превращению уже созданных хозяйств в высокотоварные эффективные предприятия. После того как семья с помощью хозяйства наладит производство, выделение ее в фермерское хозяйство не составит особой проблемы.

Очевидно, что не последнюю роль в предпринимательской деятельности играет уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки работника, т. е. его квалификационный уровень. Проведенное исследование выявило, что примерно каждый второй сельский предприниматель в Башкортостане имеет высшее или незаконченное высшее образование, а

каждый четвертый – среднее специальное образование. Сельские жители с высоким уровнем образования и, как правило, соответственно с более высоким материальным достатком сильнее ориентированы на идею свободного раскрепощенного труда и предпринимательской деятельности, то есть у них выше потребность в реализации своих творческих возможностей. Однако и среди этих категорий сельского населения более расположены к частной собственности на землю и средства производства, к самостоятельному хозяйствованию работники с техническим образованием.

В заключение отметим, что для коренного изменения поведения «наемных» работников в первую очередь нужны ликвидация лишней работы, стопроцентное использование высококвалифицированных работников на работах, соответствующих их профессиональному уровню, предоставление им больших возможностей для самореализации и принятия ответственных решений, значительное расширение границ ответственности за конечные результаты своего труда. Надо всегда помнить, что предоставление инициативы и творческой свободы меняет поведение работника в лучшую сторону, повышает уровень его трудовой активности.

#### **Библиографический список**

1. Игебаева Ф. А. Перспективы сельской молодежи в развитии агросектора Республики Башкортостан // Молодой ученый США. Социологические науки. – 2015, Vol. 2. – С.114–116.
2. Игебаева Ф. А. Деловое общение как искусство и наука // Актуальные проблемы коммуникации: теория и практика: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Т. 1. – Уфа : БашГУ, 2011. – С. 126–129.
3. Долгушкин Н. К. и др. Проблемность современного сельского бытия и пути его оздоровления. // Социс. – 2009. – № 2. – С. 93–98.

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА УПРАВЛЯЮЩИХ ИЗ СОСТАВА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Г. В. Косых,  
А. Г. Светашова

*Кандидат психологических наук,  
студентка,  
Воронежский институт экономики  
и социального управления,  
г. Воронеж, Россия*

---

**Summary.** During the development of new economic relations the development of the experience of building a business interaction in management is inevitable to carry out search and selection of managers, capable to manage a modern professionals.

**Keywords:** personnel reserve of governors; personality; personality type.

---

Изменившиеся условия функционирования сети компаний общественного питания на этапе становления рыночной экономики, связанные с необходимостью обеспечения конкурентоспособности предприятий на основе внедрения новой техники, технологии производства, используемого сырья и материалов, предъявляют новые требования к поиску и отбору руководителей, способных управлять современными специалистами, обеспечивая качество их деятельности низкую текучесть кадров одновременно.

А. П. Волгин, В. И. Матирко и А. А. Модин считают, что на современном этапе развития Российского общества, в связи с активными преобразованиями в политической, экономической, социальной сферах, большое значение приобретает изучение человека как субъекта деятельности в общем и его способности к руководящей деятельности в частности. От уровня подготовки личности – профессиональной, правовой, психологической, – во многом зависит ее личный успех, успех организации, предоставившей рабочее место [1].

В период развития новых экономических отношений освоение опыта построения делового взаимодействия в управлении неизбежно. Управление персоналом организации не бывает свободно от необходимости учитывать психологические особенности человека как сотрудника организации. Умения в области управления персоналом организации помогают избежать многих ошибок и наладить конструктивные отношения внутри рабочих групп и повысить эффективность в сети компаний.

Произошедшие изменения в профессиональной деятельности сотрудников в сети компаний общественного питания и необходимость обеспечения в связи с этим новых требований к их трудовой деятельности и контроля за этой деятельностью, обусловили актуальность постановки и исследования проблемы разработки стратегии по подбору и отбору кадрового резерва управляющих из состава сотрудников организации в сети компаний общественного питания.

С целью ее реализации в работе были исследованы труды современных психологов А. Е. Марон, А. М. Омарова, Н. В. Силкиной и Е. А. Пименовой, В. Н. Софьиной, А. В. Филиппова [2, 3, 4, 5, 6, 8]. С этих позиций подбор кадрового резерва управляющих рассматривается нами как комплексный процесс, требующий разностороннего подхода.

Проведенный в данной работе анализ существующих подходов к подбору и отбору кадрового резерва управляющих, позволил выявить отсутствие комплексного решения этой проблемы в компаниях общественного питания. Большинство из подходов к набору и отбору сотрудников в пищевую отрасль не учитывают факторы, оказывающие существенное влияние на эффективность работы сети компаний. Все это предопределило необходимость разработки стратегии отбора и подбора кадрового резерва управляющих, конкурентоспособных и востребованных в собственных компаниях.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что возможна разработка алгоритма программы отбора лиц, склонных к управленческой деятельности, из состава сотрудников организации, применение которого позволит провести отбор с учетом психологических особенностей, необходимых для должностей, связанных с руководством.

В исследовании приняли участие 30 сотрудников ООО «Стерх» – сети компаний общественного питания в возрасте от 18 до 25 лет. Изучались личностные качества сотрудников: решительность; воля; организованность. Оценивались способности сотрудников как руководителей, и проводилась психогеометрическая самооценка личностных качеств.

Решительность рассматривается как способность быстро и своевременно принимать решение и принимать на себя ответственность за это решение, это также умение быстро его исполнять или при необходимости задерживать исполнение решения. Высокий уровень решительности в профессиональной и жизненной сферах диагностируется у 50,00 % сотрудников организации. Активно решительные сотрудники часто не считают необходимым выяснять чье-то мнение по поводу своих действий, и им нравится, когда окружающие признают их право на это. Тем не менее, они болезненно переживают свои ошибки, так как отсутствие привычки прислушиваться к мнению окружающих, в случае неразрешенной проблемы, оставляет их наедине со своими знаниями, умениями и чувствами.

Воля в контексте данной работы и методики рассматривается как вера в собственные силы, самодисциплина, проявление мужества и одновременно терпения. Высокоразвитая сила воли диагностируется лишь у 26,67 % сотрудников компании, это те люди, на которых можно положиться в различных ситуациях, они спокойно переносят дальние и длительные поездки, например, командировки или просто поездки на повышение квалификации, легко берутся за новые поручения. Сотрудников с таким каче-

ством личности, могут обвинять в том, что им не хватает гибкости, тактичности и снисходительности.

Под организованностью понимают, воспитанные в человеке, дисциплину и самодисциплину как ответственность и сосредоточенность на действии, которое в данный момент выполняется. Кроме того, организованностью признают способность эффективно распределять силы и время, правильно расставлять приоритеты и контролировать исполнение заданного. Организованностью называют состояние внутреннего и внешнего порядка, свойственного человеку. развитыми волевыми качествами обладает 30,00 % сотрудников компании, они обладают значительными преимуществами перед другими сотрудниками, так как могут не только начать дело, но и завершить его в любых обстоятельствах, даже, когда встречают сопротивление окружающих или им самим перестает нравиться то, что сначала казалось увлекательным, но не было таковым.

По результатам трех тестов выделяется группа сотрудников, которые по всем показателям демонстрируют высокий уровень, к ним относятся респонденты (003), (015), (019).

«Оценка потенциальных способностей специалиста как руководителя» важный показатель, так как позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели. Из уже выделенных по первым трем методикам сотрудников, двое из них – (003), (015), – находятся в группе средне-высоких значений показателя и один – (019), – в группе высоких значений показателя. Другим сотрудникам, попавшим в группы высоких и средне-высоких значений по данной методике, но не набравшим достаточно баллов по трем предыдущим, рекомендуется пройти соответствующие тренинги и повысить свои результаты. Потенциал специалиста является достаточно устойчивым, но, тем не менее, изменяющимся во времени показателем, и может быть скорректирован психологическими методами и методиками.

Исследование типа личности и личностных качеств сотрудников проводилось с применением методики «Психометрический тест С. Делингера» в адаптации А. А. Алексеева и Л. А. Громовой [7, с. 482–496]. Методика позволяет разделить группу сотрудников по пяти психологическим типам – «Прямоугольник», «Квадрат», «Круг», «Зигзаг», «Треугольник», – в числе которых будут выделены типы личности сотрудников, склонных к руководству. По результатам диагностики первый и второй ранг представлены типами личности «Квадрат» и «Треугольник» – первый и второй ранг соответственно. В отвергаемых типах личности оказались «Прямоугольник» и «Круг» – пятый и четвертый ранг соответственно.

По первому ранговому выбору в группе сотрудников более всего людей с типом личности «Треугольник» (36,67 %) и «Зигзаг» (36,67 %), то есть людей стремящихся к руководству и творческих личностей соответственно. Сотрудники, которые стремятся к хорошим межличностным от-

ношениям с окружающими и не готовы портить их ради карьерных устремлений, составляют 13,33 %. Неопределившийся тип личности – «Прямоугольник» диагностируется у 6,67 % сотрудников. Сотрудники с типом личности «Квадрат», способные к организованности в делах, но упрямые и с нежеланием принятия нововведений, составляют 6,67 % в группе.

Ранее выделенные по другим методикам сотрудники, склонные к руководству и обладающие для этого другими необходимыми качествами, продемонстрировали следующие типы личности (по первому ранговому выбору): сотрудник (003) – показал себя по результатам методики как «Круг», то есть заинтересованный в хороших межличностных отношениях, во всем ищущий гармонию, упуская при этом из виду победу в спорах и делах; сотрудники (015) и (019) – показали себя по результатам методики как «Треугольник», то есть обладание качеством решительность, умение выделить главное, но и вспыльчивость, и стремление к руководству окружающими.

По результатам предложенного нами блока методик, распределение ролей между выбранными в процессе диагностики сотрудниками, необходимо провести следующим образом:

сотрудник (019), продемонстрировавший по всем методикам наилучшие результаты, может быть предложен на должность руководителя отдела;

сотрудник (015), продемонстрировавший подходящий для руководства тип личности, но недобравший баллов по показателю «способность к руководству» в предыдущей методике, может быть рекомендован помощником руководителя отдела и в дальнейшем, при приобретении необходимого опыта, может претендовать на должность руководителя отдела;

сотрудник (003), не продемонстрировавший подходящий тип личности, но обладающий позитивным настроем и волевыми качествами, может быть рекомендован как сотрудник, поддерживающий бесконфликтное сотрудничество, формальным или неформальным помощником руководителя по общественным делам.

Корреляционный анализ данных, подтвердил ранее изложенные выводы, связав следующий ряд показателей: тип личности «Квадрат» имеет положительную корреляционную связь с качеством личности «Организованность» ( $\rho = 0,04$ ); тип личности «Треугольник» имеет положительную корреляционную связь с характеристикой «Способность к руководству» ( $\rho = 0,04$ ).

Таким образом, на основе проведенных исследований было установлено, что обеспечение качественного отбора рабочих кадров, удовлетворяющего потребности предприятия, является важной задачей и требует инновационного подхода.

## Библиографический список

1. Волгин А. П., Матирко В. И., Модин А. А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (Опытг ФРГ). – М. : Дело, 1992. – 178 с.
2. Марон А. Е. Образование взрослых: формирование модели подготовки резерва управленческих кадров // Человек и образование. – 2011. – № 4. – С. 44–48.
3. Омаров А. М. Руководитель. Размышление о стиле управления. – М. : Издательство политической литературы, 1987. – 336 с.
4. Силкина Н. В. Пименова Е. А. Методическое обеспечение процесса обучения в дополнительном профессиональном образовании: компетентностный подход (на примере подготовки резерва кадров) // Вестник КРСУ. – 2015. – Т. 15. – № 10. – С. 106–111.
5. Силкина Н. В., Пименова Е. А. Модель подготовки резерва кадров в современных условиях дополнительного профессионального образования: теоретический аспект // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. XXXIV Междунар. науч. практ. конф. Ч. 2, № 11 (34). – Новосибирск : СибАК, 2013. – С. 20–30.
6. Софьина В. Н. Системный подход к работе с командой резерва руководителей на технических предприятиях // Акмеология. – 2004. – № 4. – С. 65–69.
7. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во института психотерапии, 2005. – 640 с.
8. Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М. : Экономика, 2000. – 168 с.



### III. THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE



#### THE FACTORS INFLUENCING THE COMPETITIVENESS OF THE LABOR FORCE IN THE RUSSIAN AND THE FRENCH ECONOMY: THE COMPARATIVE ANALYSIS

**E. I. Vinokourova**

*Professor of economics,  
Institute of Russian language and culture,  
Moscow State University named  
after M. V. Lomonosov, Moscow, Russia*

---

**Summary.** The article analyzes the problems of competitiveness of the labor force in Russia in France. It was determined the general and specific in these countries on the issue. It showed a positive experience to create the conditions of competitiveness of labor in France.

**Keywords:** competition; the environment; labor, regions.

---

The situation of human resources in various regions of Russia is different. This is evidenced by the index of the regions most attractive labor force, which was designed to RIA Rating based on Federal State Statistics Service data. This ranking takes into account such indicators in 2014: the number of economically active population and the economically active population with higher and secondary vocational education, the proportion of the economically active population with higher and secondary vocational education the number of unemployed in an average year, the unemployment rate, the average annual increase the economically active population, average monthly nominal wage of employees.

Samara and Rostov regions, Krasnodar region are the leader by the index of attraction. All these regions are united by a large amount of manpower, high level of education of the economically active population. Undoubtedly, the most attractive regions are those regions where a favorable socio-economic situation, it is possible to get a job and housing, the high level of quality of life, the regions with developed infrastructure. Safety factor also affects the attractiveness of the region. According to the rating compiled by RIA Rating, socio-economic status of the subjects of the Russian Federation in 2014 is as follows [1]:

1. Moscow (82.192 points)
2. St. Petersburg (75 points)
3. Khanty-Mansiysk authors. District - Yugra (73.927 points)
4. The Moscow region (67.842 points)
5. The Republic of Tatarstan (65,019 points)
6. The Yamalo-Nenets Autonomous Okrug (64.434 points)
7. Tyumen region (63.628 points)

8. Sakhalin region (62.509 points)
9. Samara region (59.746 points)
10. The Republic of Bashkortostan (59.74 points).

Republic of Altai (80 place with 18.192 points), the Republic of Kalmykia (81 place with 18.176 points), the Jewish Autonomous Region (82 place with 14.760 points), the Republic of Tyva (83 place with 14.136 points) are completing the table.

In the ranking of quality of life, is also leading Moscow St. Petersburg as a leader in many respects. When calculating the ranking position of the regions analyzed on 61 indicator: the level of income of the population; the conditions of life of the population; provision of social infrastructure; environmental and climatic conditions; a safe; demographic situation; health and education; development of transport infrastructure; the level of economic development; the level of development of small business.

List of subjects by the quality of life:

1. Moscow,
2. St. Petersburg,
3. The Moscow region,
4. The Republic of Tatarstan,
5. Krasnodar region,
6. Belgorod region,
7. Voronezh region.

The Altai, the Republic of Ingushetia, Chechnya, Karachay-Cherkess Republic, the Republic of Kalmykia and Tuva have last place in the ranking. These regions are characterized by low-income population. The volume of savings of individuals in banks is from 6 to 29 ths. rubles. In these regions is high unemployment. The Ingushetia has 44 %, the Chechen Republic has 26.9 %, the Republic of Tuva has 19.3 % and Kalmykia has 12.5 % unemployed people in of the population [2].

At the present stage Russia is very characteristic of the uneven regional distribution of labor resources. To this you must add the closeness of the regional labor markets [2]. The result is that there is a problem and is stored as a long-term unemployment in one region, while in others there is a need in the labor force in individual sectors and professions. Due to the low internal mobility of the population in Russia is observed regional disparities in income levels of the population. This is evidenced by inter-regional differentiation of unemployment (4.39 times), the level of monthly plan – up to 50 %. The competitive regions with favorable social and the economic indicators, often coexist with depressive regions. According to experts, it is currently the interregional level of structural unemployment in Russia is about 30 % of total unemployment. It is the unequal distribution of labor resources to the regions economy leads to fragmentation and to reduce the competitiveness of labor resources.

In France, there are also the regions with the best business competitive environment and depressed regions. Best region – a Capital Region (Paris and the Ile-de-France), as the engine of economic growth. There, in the square of 2.2 % of the territory of France is concentrated 20 % of all employees and 27 % of revenues produced. The second level regions are the «normal» regional economy with a predominance of high-tech industry and service sector, located in the eastern part of the country. The third level consists of the western regions of the agrarian and primitive economy, as well as some regions of the north of country as the depressed regions of a coal, metallurgical and textile industry. Excessive concentration of economic activity in the metropolitan area, along with the depletion and extinction of the western regions actually forced the government to begin to decentralize points of economic growth. It approved 96 projects for the development of new clusters of local production systems (Systemes Productifs Locaux) in almost all regions of France. Financing of projects is by 25 % by the state through the Fund for construction and development of the territories. The business develops the regional development and the competitiveness. The third direction is developing a network of a technology parks and a technopoles, at the Universities and the research centers. So, the French government is making serious efforts to improve the competitiveness of regional economies, especially the west, south and east of the country.

The state should create equal starting conditions for a competitive workforce in different regions. This may contribute to the growth of investment in depressed regions, the alignment of the socio-economic situation of the regions or differentiation of wages of employees of the same qualification, but in different regions, earlier retirement, etc. For example, in the Soviet time workers who left to work in the Far North, in areas with harsh climatic conditions were eligible for early retirement, the state paid the so-called «northern». It was at the time of a planned economy. In a market economy the state has the more leverage (opportunities) to create a competitive environment in the economy and for competitiveness of the workforce.

### **Bibliography**

1. RIA rating. <http://riarating.ru/infografika/20141222/610641471.html>
2. The Federal State Statistics Service.  
[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/regional\\_statistics/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/regional_statistics/)

# THE URGENT ISSUES OF RUSSIAN MIGRATION POLICY AT THE PRESENT STAGE (the comparative analysis with other countries)

A. E. Volk

*Student,  
Moscow State University named  
after M. V. Lomonosov, Moscow, Russia*

---

**Summary.** At this moment in Russia there is a reduction of the population, especially in working age. There is a problem of population mobility in Russia. For example, in America mobility is an important factor for the effective functioning of the economy.

**Keywords:** crisis; mobility; regions; migration.

---

The labor market is a fundamental element of the economy. The dynamics and functioning of the national economy depends on the state of the labor market. The internal migration influences on the formation and functioning of the national labor market. One of the main tasks of the state in the economy is the formation of migration policy. The main objectives of migration policy are sustainable socio-economic development of the country.

At the moment, Russia is characterized by uneven distribution of productive forces, highly- skilled workers and unskilled workers, the shortage of workers in some regions in certain specialties and stable unemployment in other regions of the country. Thus, we could say that there is a disintegration processes in the labor market. At the moment, Russia is in a demographic crisis. According to Russian Statistics Service, there are 146 million Russian people in 2015 year. According to UN forecasts, in 2050 year Russia will have a sustained reduction of the population, natural population decline will be on an average of 860 thousand people per year [1]. As a consequence of these negative demographic processes, it would be a reduction of the working-age population. It can be reduced by 15 million people to 2025 years [1].

Population density is also uneven across the country. On average, across the country the population density is 8,3 people/ km<sup>2</sup>. But the regions completely differentiated and extremely uneven: the highest density is in Moscow (325 people/ km<sup>2</sup>) and the lowest density is in the Evenkia Autonomous District (0,02 people / km<sup>2</sup>).

Russia is characterized by low labor mobility. For developed countries, especially for the US, the Internal mobility is a factor in determining the redistribution of human resources areas of the country, factor in reducing unemployment, income equality of the population, resulting in a leveling of social and economic development in the regions. In Russia there are serious barriers for mobility. They include several aspects: working conditions at the new location, regional differences in levels of income, provision of housing, infrastructure area where you plan to move, administrative barriers, the financial costs associat-

ed with moving and settling in a new place, psycho emotional aspects of adaptation to a new region, and even in a different climate. Thus, the sustainable socio-economic development of the regions of Russia needs in state support and state program on management of human resources. Reallocation of labor resources must meet the needs of the national economy and the national security interests.

In 2012, Vladimir Putin approved the Concept of the state migration policy of the Russian Federation for the period up to 2025, which defined the main tasks of the state in the field of migration policy. The Concept states that «the resettlement of migrants for permanent residence in Russia has become one of the sources of increasing the population of the country as a whole and its regions, and foreign workers on the priority professional qualification groups in accordance with the needs of the Russian economy and it is the need for further sustained development» [3]. It is the first time when the adverse trends in the internal migration of the population in comparison with other countries were mentioned in the concept [3]. The concept offers a variety of measures that will stimulate internal migration: the removal of administrative barriers for registration of employees, economic instruments to stimulate the internal migration, the development of transport infrastructure and the housing market. At the present stage in the migration policy the special attention is paid to the development of the Far East and Siberia.

The purpose of migration policy should also be the promotion of internal migration, reducing emigration outflows from Russia and to stimulate the inflow of relevant categories of immigrants to the country for permanent residence, work and study [4].

### **Bibliography**

1. Алешковский И. А. Актуальные вопросы реформирования миграционной политики России в контексте глобализации мировой экономики // Глобалистика как область научных исследований и сфера преподавания. Выпуск 4. – М. : Макс Пресс, 2010.
2. Федеральная служба государственной статистики России. [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
3. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года// <http://news.kremlin.ru>
4. Рязанцев С. Новая концепция регулирования миграции в России// <http://www.mgimo.ru>

## ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЯПОНИИ

З. И. Суфиянова

*Студентка,  
Башкирский государственный  
аграрный университет, г. Уфа,  
Республика Башкортостан, Россия*

---

**Summary.** This article discusses the processes of social and demographic development of Japan.

**Keywords:** high quality of life; infrastructure; the economy, natural resources, demographic processes.

---

Япония – это страна восходящего Солнца, которая таит в себе загадочную историю, прекрасные традиции и удивительную культуру. В течение длительного исторического периода Япония развивалась, подвергаясь культурному влиянию таких стран – соседей, как Китай и Корея, и поддерживала связи только с ними. Общая площадь островов страны – около 378 тыс. кв. км, часть территории расположена на островах Хоккайдо, Хонсю, Сикоку и Кюсю – их японцы даже не называют островами, а именуют основной землей, основной территорией: на них приходится 98% всей страны.

Как известно, Япония – одна из крупнейших мировых торговых держав, а также развитая страна с очень высоким уровнем жизни. Лучшие показатели продемонстрировала Япония по таким параметрам, как: инфраструктура (6-е место), размер внутреннего рынка (4-е место), конкурентоспособность компаний (1-е место), инновационный потенциал (4-е место).

Япония является ярким примером того, что отсутствие или малое количество природных ресурсов не является препятствием на пути к экономическому развитию и процветанию [1].

Отраслевая структура экономики страны формировалась, как уже было отмечено, в условиях полного отсутствия природно – сырьевой основы. В связи с этим добывающая промышленность была развита слабо, и основное влияние уделялось развитию отраслей обрабатывающей промышленности. Наиболее преобладающие отрасли: автомобилестроение, электротехническая и электронная промышленность, химическая промышленность.

В 2015 году численность населения Японии составляет 126,2 млн. человек, занимает 6–е место в рейтинге конкурентоспособности в этом году. Численность мужского населения – 61,5 млн. человек (48,7 %), численность женского населения – 64,7 млн. человек (51,3 %).

Несмотря на то, что Япония является одной из мировых держав, демографические процессы стали важнейшей глобальной проблемой для страны. Экономика страны переживает кризис, добавляя к этому сокраща-

ется численность населения. По данным NHKWorld (японский общественный телеканал World News), доля людей старше 65 лет достигла рекордной отметки 26,7 %, что в абсолютном выражении составляет 33,8 млн человек. Значение этого показателя более чем в два раза превышает число молодых людей до 14 лет, которых всего-навсего 16,2 млн. Число японцев в возрасте 80 лет и старше возросло по сравнению с прошлым годом на 380 тыс. человек и составило 10,02 млн, впервые превысив отметку в 10 млн [2].

Обратим внимание на тот факт, что в стране численность пожилых людей растет, а рождаемость уменьшается. Например, во многих японских компаниях возраст ухода на пенсию составляет – 60 лет, но правило 60-ти лет было установлено много лет назад, когда средняя длительность жизни равнялась 68 годам. В наши дни средняя продолжительность жизни в Японии составляет более 80 лет [3].

В связи с этим, необходимо провести следующие мероприятия:

- проведение государственной демографической политики, направленной на повышение уровня рождаемости;
- осуществление автоматизации и электронизации производства;
- привлечение иностранной рабочей силы.

В настоящее время, Правительство Японии приняло документ, который разрешает сотрудникам частного бизнеса продолжать работать до 65 лет.

Таким образом, можно сделать вывод, что данные мероприятия помогут решить демографический вопрос страны, не смотря на это, Япония по-прежнему остается конкурентоспособной, развитой и индустриальной страной.

#### **Библиографический список**

1. Сайт Вести Экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vestifinance.ru/>
2. Демографическая проблема [Электронный ресурс]. – Проблема Режим доступа : <http://ecology-education.ru/>
3. Сюткина К. С., Кузнецова А.Р. Проблемы управления персоналом в условиях информатизации общества // Проблемы экономического, социального и информационного развития современного общества : материалы Всероссийской научно-практической конференции / под редакцией А. Р. Кузнецовой, Н. И. Журавленко. – 2012. – С. 243–247.



## IV. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING



### АНАЛИЗ ВОЗРАСТНО-ПОЛОВОГО СОСТАВА НАСЕЛЕНИЯ МОРДОВИИ, СТРАДАЮЩЕГО ВАРИКОЗНЫМ РАСШИРЕНИЕМ ВЕН НИЖНИХ КОНЕЧНОСТЕЙ

Н. А. Замотаева,

*Кандидат сельскохозяйственных наук,  
доцент,*

*Национальный исследовательский  
Мордовский государственный  
университет им. Н. П. Огарева,*

А. В. Дергунова

*врач-хирург ГБУЗ «Поликлиника № 10»,  
г. Саранск, Республика Мордовия, Россия*

---

**Summary.** Varicose veins is one of the major diseases, reduced the capacity of man. The authors found a relationship between patient age and disease. The authors also found that the risk factors are genetic predisposition, wearing high-heeled shoes, sedentary lifestyle, smoking, overweight. Women affected by this disease largely.

**Keywords:** varicose veins; cardiovascular system; statistical analysis.

---

Варикозное расширение вен является одним из основных факторов, ограничивающих способность человека нормально передвигаться и, как следствие, приводящих к уменьшению его работоспособности. Это заболевание является объектом пристального внимания медицинских работников уже долгие годы, так как варикозным расширением вен страдает более половины населения земного шара. В недавнем прошлом считалось, что это заболевание характерно лишь для людей «стоячих» специальностей (врачей, учителей, парикмахеров и т. д.). Однако в наш век высоких компьютерных технологий количество пациентов, страдающих данной патологией сосудов, неуклонно возрастает.

Известно, что кровь в организме человека двигается по большому и малому кругам кровообращения благодаря ритмичным сердечным сокращениям. Сверху вниз движение происходит весьма активно из-за гравитационных сил планеты. Отток крови в обратном направлении (от ног) уже затруднителен. Для облегчения этого весьма трудоемкого процесса в сосудистой системе человека находятся клапаны, которые пропускают кровь только вверх и являются ее своеобразным фиксатором до очередного сердечного сокращения.

Кроме того, активному продвижению тока крови вверх помогают мышцы ног. При регулярном их сокращении и расслаблении кровь энергично проталкивается в нужном направлении от клапана к клапану.

Если же вена расширилась, то клапаны, обеспечивающие нормальный отток крови от ног, перестают смыкаться. Между ними образуется зазор и отток крови замедляется, что чревато серьезными осложнениями вплоть до тромбозов и трофических язв. С возрастом этот процесс прогрессирует.

**Цель исследования.** На основе статистического анализа оценить возрастную-половую структуру населения Октябрьского района г. Саранск Республики Мордовия, страдающего варикозным расширением вен нижних конечностей, выявить основные факторы риска и предложить меры, позволяющие свести к минимуму варикозные изменения в сосудистой системе.

**Материалы и методы исследования.** В продолжение наших предыдущих исследований [1] на базе ГБУЗ РМ «Поликлиника № 10» был проведен статистический анализ медицинских амбулаторных карт пациентов с диагнозом *варикозное расширение вен нижних конечностей*. В 2014 году с вышеуказанным заболеванием обратилось 450 человек (из них мужчин 22 %, женщин – 78 %). В 2015 году количество пациентов возросло и составило 473 человека, причем установленная ранее закономерность осталась практически без изменения. Респонденты (женщины – 78 и 79 %, мужчины – 22 и 21 % в 2014 и 2015 исследовательских годах) в возрасте 18–44 лет составили 58–60 %, причем общее количество женщин с данным заболеванием во всех возрастных группах было практически в четыре раза больше, чем мужчин.

**Результаты и их обсуждение.** В 2014 году из 450 обратившихся за медицинской помощью в результате приобретенной патологии сосудов нижних конечностей по возрастному цензору распределились следующим образом: 15 % составили пациенты в возрасте 18–29 лет, 55 % – в возрасте 30–44 лет и 30 % – старше 45 лет (рисунок 1).

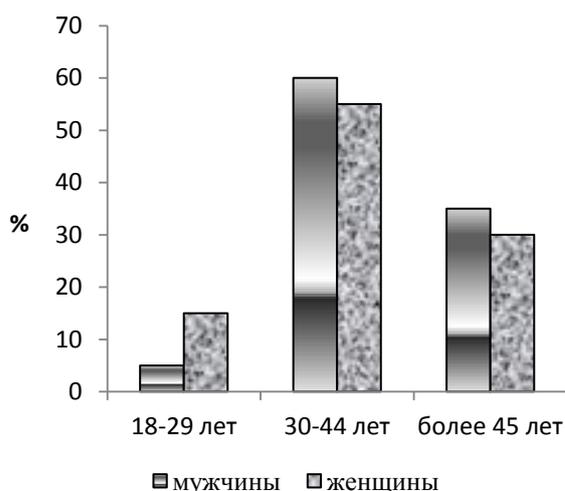


Рисунок 1 – Варикозное расширение вен нижних конечностей населения, 2014 год

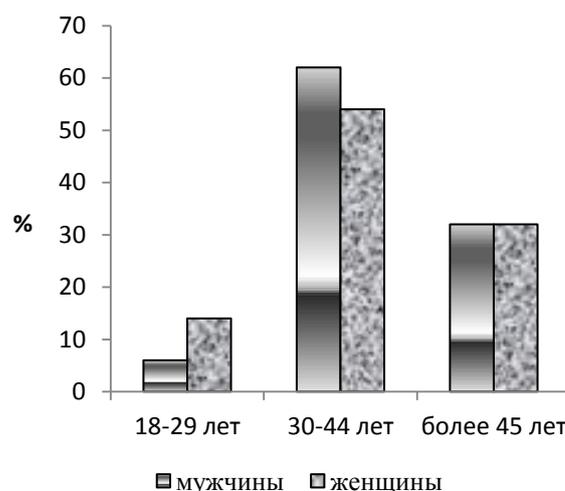


Рисунок 2 – Варикозное расширение вен нижних конечностей населения, 2015 год

В 2015 году при возрастании численности пациентов до 473 человек процентное соотношение мужчин и женщин по возрастным группам осталось практически без изменения по сравнению с данными предыдущего года (рисунок 2).

Максимальное количество пациентов отмечено в возрастной группе от 30 до 44 лет. Также на основании сделанного нами анализа установлено, что в большей степени данному заболеванию подвержены женщины. На основании проведенного социологического опроса, это связано с малоподвижным образом жизни, повышенными физическими нагрузками (необходимостью поднимать и переносить тяжести), поздними беременностями, длительным ношением тесной неудобной одежды и обуви, избыточной массой тела, курением.

**Выводы.** Обеспечение высокого уровня жизни населения – это создание для человека условий, снижающих или исключаящих отрицательное воздействие на организм неблагоприятных факторов окружающей среды. Большое внимание следует уделять профилактике, особенно если данное заболевание было выявлено у близких родственников [3].

С целью укрепления стенок сосудов и икроножных мышц следует по возможности отказаться от ношения неудобной обуви на высоких каблуках, принимать контрастный душ по утрам, заниматься гимнастикой и совершать ежедневные пешие прогулки по пересеченной местности. Пищевой рацион должен включать в себя достаточное количество витаминов. Также следует ограничить потребление легкоусвояемых углеводов и животных жиров [2].

Только при соблюдении вышеперечисленного можно снять чрезмерную нагрузку с нижних конечностей, улучшить качество жизни и работоспособность населения.

#### Библиографический список

1. Дергунова А. В., Замотаева Н. А. Возрастные дегенеративные изменения в костно-суставной системе // Human health as a problem of medical sciences and humanities: materials of the international scientific conference on April 20–21, 2015. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – P. 105–107.
2. Семелева Е. В. Фаст-фуд, или модные тенденции питания // Ecological education and ecological culture of the population: materials of the II international scientific conference on February 25–26, 2014. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – P. 216–219.
3. Семелева Е. В., Пузанкова М. В. «Здоровое старение» // Actual problems of labor relations in the regional socio-humanitarian studies: materials of the international scientific conference on February 5–6, 2015. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – P. 135–138.

# КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

К. О. Мутылина,  
О. В. Михалева

Студенты,  
Курский государственный университет,  
г. Курск, Россия

---

**Summary.** The article based on the study of problems of quality and standards of living, taking into account the specifics of the modern development of the country's regions to consider the expediency of life-support system of the population as the main means of ensuring social and economic needs of the population. Based on the methodology of the system approach is concretized functional link between the quality and standard of living of the population. Formulated the basic problems of regional policy in the Russian Federation and their solutions.

**Keywords:** social services; the quality of the labor force; life expectancy; living standards; the region.

---

Региональные проблемы уровня жизни и занятости в России во многом схожи с проблемами, которые все более обостряются в межстрановом разделении труда. Макроэкономические методы управления федерального центра России не учитывают интересы и специфику большинства регионов страны, чем во многом схожи с системой воздействия блока экономически развитых стран на страны остального мира.

Сырьевая ориентация в экономике страны в сочетании с неэффективной политикой поддержки малого бизнеса, отсутствием действенной антимонопольной программы, разумной системы перераспределения государственных доходов, не дают возможности формирования устойчивой экономической базы для легальной экономической самостоятельности подавляющего большинства жителей нашей страны, находящихся в трудоспособном возрасте.

Все это не может не создавать предпосылки для «вымывания» интеллектуальной и профессиональной элиты из многих регионов и снижения трудового потенциала в стране в целом. Нам представляется целесообразным провести оценку качества трудовых ресурсов. Данный показатель рассчитывается как сводный индекс по четырем индикаторам:

- ожидаемая продолжительность жизни;
- доля в экономически активном населении людей с высшим образованием;
- производительность труда (ВРП на одного занятого);
- уровень занятости.

Выбор вышеуказанных индикаторов обусловлен общепризнанным влиянием на качество трудового ресурса факторов здоровья, уровня образования, трудовой активности и продуктивности труда. [1].

Размах значимости (max/min) региональных индикаторов наибольший у показателя производительности труда – 16,4 раза. По остальным ин-

диктаторам он существенно ниже: в 4 раза – по доле в экономически активном населении людей с высшим образованием, в 2,5 раза – по занятости. И самый низкий размах – по продолжительности жизни – только в 1,28 раза.

Разница между развитыми странами и третьим миром по средней продолжительности жизни составляет 1,4 раза.

Достаточно интересной является следующая закономерность: в регионах с высоким уровнем производительности труда и занятости наблюдается низкий уровень продолжительности жизни и наоборот.

Поскольку качество трудовых ресурсов должно определять уровень жизни населения, рассмотрим вопрос о существовании зависимости между качеством трудовых ресурсов и уровнем жизни населения в региональном разрезе.

Ключевые проблемы уровня жизни заключаются в низком уровне оплаты труда, в резкой дифференциации оплаты труда и доходов от собственности, что привело к недопустимо высокой поляризации доходов населения. Измерителем бедности служит показатель - доля населения с душевым денежным доходом ниже прожиточного минимума. По остроте проблемы бедности все субъекты федерации агрегированы в 5 групп:

- а) кризисные;
- б) проблемные;
- в) менее проблемные;
- г) относительно благополучные;
- д) благополучные [2, с. 39].

Проблемные и кризисные (по бедности) регионы по характеру формирования качества трудовых ресурсов можно разделить на три типа:

- регионы, где основное внимание уделяется фактору продолжительности жизни (реже образованию), после чего факторам занятости и производительности труда: республики Дагестан, Ингушетия, Калмыкия, Мари – Эл и Алтай, Алтайский край, Агинско-Бурятский АО и Курганская область;
- регионы, где основное внимание уделяется факторам занятости и производительности труда: Амурская, Читинская и Ивановская области, Эвенкийский АО и Еврейская автономная область;
- регионы, где все факторы равнозначно низки: Усть-Ордынский Бурятский и Коми.

Наш анализ показал, что низкий уровень оплаты труда – основная причина бедности – стабильно сохраняется под воздействием двух факторов. С одной стороны, в правительственных кругах бытует миф о том, что отечественные товары не будут конкурентоспособны при высокой заработной плате (нефтяная и газовая отрасли при высоких заработках вполне конкурентны на мировом рынке). С другой стороны – трудовая миграция из приграничных стран предлагает свои услуги по демпинговым расценкам. Результатом однонаправленного действия этих двух факторов является

ся не только низкий уровень жизни, но и «перекачка» из страны наиболее качественного человеческого капитала, восстановить который значительно сложнее, чем повысить уровень жизни оставшегося населения.

Существующие перераспределительные механизмы неадекватны действующим центробежным силам рынка. Нужна диверсифицированная региональная политика в социальной сфере, которая является предметом совместного ведения федерального центра и субъектов федерации.

Для регионов с высокой долей бедного населения очень важно сохранение бесплатных социальных услуг. В этих регионах необходимо сдерживать набирающий темпы процесс приватизации социальных услуг. И здесь можно также найти механизмы, стимулирующие деятельность местной администрации в этом направлении [3, с. 85–88].

### Библиографический список

1. Госкомстат РФ. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2003, раздел 19.
2. Бобков В. Н., Васильев В. П., Гулюгина А. А., Корнюшина Т. А., Одинцова Е. В., Смирнов М. А., Фефилов С. С. Региональное неравенство в качестве и уровне жизни населения // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – № 1–2. – С. 38–53.
3. Богатырев В. В. О качестве и уровне жизни, системе жизнеобеспечения населения: связь с жизненными целями человека и качеством управления // Уровень жизни населения регионов России. – 2011. – № 3. – С. 84–89.

## EVALUATION OF THE DEMOGRAPHIC SITUATION IN MORDOVIA

E. V. Semeleva

*Candidate of Medical Science,  
Mordovia National Research State  
University named after N. P. Ogarev,  
Institute of Medicine,  
Saransk, Republic of Mordovia, Russia*

---

**Summary.** This article concerns the basic indicators of the demographic situation evaluation in the Republic of Mordovia. The authors give recommendations how to solve the demographic problems: state long-term program implementation focused on protection of people life and health which should be of top-priority in the public perception and in the social and economic policies of the state.

**Keywords:** demographic situation; mortality; aging of population; natural decline.

---

Demographic processes are the main part of the socioeconomic and sociocultural development of the modern civilization. Nowadays the demographic situation in Russia is determined as critical and even catastrophic by all the authorities of different levels, by various public forums, by media and scientific community. As estimated, in 2050 the population size of Russia will be from 83

to 115 million of people (on the 1<sup>st</sup> of January, 2016 the number of the Russian population was 146 million of people) [1].

As per calculation of the Federal State Statistics Service, the natural decline of the Mordovia population will continue; for the period from 2009 to 2025 the population size will be reduced by 15 % and the migration loss in 2025 will be 3237 people. The number of the permanent Mordovia population is 808888 people (2015). The number of the Mordovia urban population increased by 1213 people (0,24 %) and the number of the rural population – by 2847 people (0,91%) as compared with the year 2014. The reduction in population was only due to the natural population decline (1634 people).

For the period from January till November, 2015 in the Republic of Mordovia 7179 newborns were registered – 3701 boys and 3478 girls. Among them there were 43,4 % of first-borns, 43,8 % of the second children and 12,8 % of the third and more children.

From the beginning of the year 2015 5090 marriages and 2417 divorces were filed by the registry authorities. For each 100 marriages there were 47 divorces.

Women prevail in the Mordovia's population as well as in Russia's; they composed 53,8 % of the population in the beginning of 2015. It is necessary to point out that traditionally boys are born oftener than girls (in 2015 – newborn boys were by 5% more than girls). Preponderance of the male population over the female one remains till 40–44 years old but further due to higher mortality men lose this advantage; moreover in the age group of 70 years old and more there are twice more women than men. The same situation is for the urban population; among rural people the stable excess of female population over male one begins from the age of 60 years old.

The number of women at the age of 15–49 years old (reproductive period) is reduced by more than 20,0 thousand people as compared to 2012. The share of women of this category in the total population of Mordovia in 2015 was 23,8 %.

According to the international standards, a country population is considered to be old if there are more than 7 % people of 65 years old and elder. In the Republic of Mordovia this category of people amounts 14,5 % of the total population. Population ageing increases the load on the regional (federal) budget and leads indirectly to expansion in the number of migrants [2, 3]. Averagely men in Mordovia live 59,9 years that is on 14 years less than women do (73,9 years).

Unfortunately, not only population ageing can explain the negative tendencies in the population mortality dynamics.

The age mortality indicators significantly increased among men and women. Mostly, rise in mortality is connected with poverty and economical insecurity.

For 2015 (January-November) the number of deceased persons amounted 10451 (cut by 1,1 % in comparison with 2014). In the structure of death reasons the main part belonged to persons died due to circulatory diseases (31,6 % of to-

tal amount of deceased persons) including 49 % of men's deaths and 58 % of women's deaths. The oncology diseases took the second place by incidence of death causes (12,9 % of total). The amount of all deaths of these diseases was nearly equal for men and women at the age of 30–49 years old (at the level of 12 %), but the share of deaths of men at the age of 50–70 years old was 14 % larger. 8,5 % of death reasons belonged to accidents, poisonings and injuries; it was almost each deceased person from 12 (the third place). The leading role in the mortality of accidents, poisonings and injuries played the mortality of poisonings not connected with alcohol (16,5 % of persons deceased of external causes). The mortality rate due to this reason increased by 26,5 %. Next goes the mortality due to suicides (15,5 %). For six months of 2015 the incidence of deaths due to this reason increased by 0,5 %. 11,2 % of deaths due to accidents, poisonings and injuries belonged to road accident mortality. The mortality rate due to this reason decreased by 9,1 %.

Exceptional position takes the mortality of working age population. The losses in the working-age population of Mordovia for the first half-year of 2015 amounted 21,5 % of the total number of deceased persons, for the same period of 2014 – 23,2 %. The crude death rate decreased on 6,2 %. There were 36,0 % of working aged men deaths and 7,1 % of working aged women deaths from the total number of deceased persons of the relevant gender. Working aged men death rate was by 4,6 times higher than women mortality rate. Since the beginning of the year for each 10 thousand of able bodied men there were 84 deaths, for women – 18.

Among causes of death of working age population circulatory diseases took the first place – 29,6 % of total number of deceased persons. And the male death rate exceeded this indicator by 6,2 times as comparing to the female one.

Among working age population deaths there were 27,2 % of those who died due to accidents, poisonings and injuries; 86,4 % of men were among those who died due to these causes.

The cancer mortality of the working age population took the third place among all the death causes (16,0 %).

Reduction of mortality happened throughout all basic death cause types: due to circulatory diseases by 9,9 %, due to respiratory diseases by 35,3 %, due to external reasons by 3,0 %, due to neoplastic diseases by 6,9 %, due to diseases of the digestive system by 9,7 %, due to infections diseases by 18,0 %.

The unique feature of the republic is the higher mortality rate of the working population living in rural localities. For the first half-year of 2015 the crude death rate in villages was by 37,9 higher than in towns. In comparison with the same period of 2014 the death rate in this age category decreased on 11,6 % in rural localities and on 1,0 % in towns.

The demographic situation shows society vitality, sustainable state development factors, social comfort level and people's confidence in the future better than any other sphere of society life. The demographic situation in the Republic

of Mordovia remains complicated as well as in Russia. For multifold demographic problem solving the coordination of all society sectors (both governing bodies and civic institutions) is very important.

### **Bibliography**

1. Мордовия: официальная статистика. Население // Мордовиястат. – Саранск, 2016. Электронный ресурс URL: [http://mrd.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/mrd/ru/statistics/population/](http://mrd.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/mrd/ru/statistics/population/)
2. Семелева Е. В., Пузанкова М. В. «Здоровое старение» // Actual problems of labor relations in the regional socio-humanitarian studies: materials of the international scientific conference on February 5–6, 2015. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – P. 135–138.
3. Семелева Е. В. Оценка качества медицинской помощи // Social and economic problems of modern society: materials of the V international scientific conference on June 1–2, 2015. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – P. 65–67.



## V. MIGRATION PROCESSES: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE



### GLOBALIZATION PROCESSES AND PROBLEMS OF MIGRATION MANAGEMENT IN THE WORLD

A. E. Volk

*Student,  
Moscow State University  
named after M. V. Lomonosov,  
Moscow, Russia*

---

**Summary.** The article discusses the problem of migration in the context of globalization. The main problem is the management of labor migration in the world. It has two aspects: the subject-aspect that influence each other.

**Keywords:** globalization; migration; migration management.

---

The intensification of migratory flows caused by globalization and rapid changes in the world political and economic systems contributed to the formation of a fundamentally new migration situation in the world.

At the moment, there are: expansion of international migration; the expansion of geography of international migration and the involvement of people in virtually all countries and territories of the world; qualitative changes in the structure of migration flows; dominant role in the economic component of international migration; the dual character of migration policy: the contradiction between national and global interests; the need of regulation of the migration flows.

The problem of emigration and immigration population is equally difficult for both the country of origin and for the host country.

Migration is understood as any territorial population movements associated with the intersection of both external and internal borders of administrative-territorial units in order to change permanent residence or temporary residence for study or work [2].

The economic political, the humanitarian, personal, the cultural, the environmental, the psychological and legal motivations influence on migration flows.

According to the Population Division of the United Nations (UN) in 2013 there were estimated 232 million migrants. The migrants were more than three percent of the world's population. According to the UN Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), about 55 % of labor migrants working in Europe and North America, the remaining 45 % – in other parts of the world [3]. International migration in the modern world becomes more global. According to

the Population Division of the United Nations in 2000, there were more than 178.5 million international migrants in 2005 – 195 million, in 2010 – about 214 million people. For comparison, in the 1960 years the migration flows were only 75 million people. More than 60 % of them were in developed countries [3].

The region with the highest number of international migrants is Europe (more than 70 million people in 2010), followed by Asia (61.3 million people), then North America (25 million people), and Africa (19 million people).

In countries receiving immigrants (country of destination) historically was formed its own set of regulatory instruments. All host countries tend to pursue the same objective: fill the shortfall in a labour. In our opinion, the most interesting international experience is regulating foreign workers and hiring foreign skilled labor.

For a limited inflow of foreign migrants, many countries apply the practice of quoting, using a scoring system for selecting the right people for the professions.

USA. The Company's US annual quotas can invite 65 thousand foreigners who have received a bachelor degree, for jobs in the *technology sector*, and about 20 thousand - for foreign nationals who have received a master's degree or higher in American universities.

United Kingdom. The selection criterion for Foreign Workers also built on the point system: age, education, previous earnings, training and work experience in the United Kingdom.

Germany. The main requirement for entry to Germany as a highly qualified specialist, received a job offer, is the level of the employee's salary in the country, which is approximately 85 thousand Euros per year.

Canada. Program was introduced, which facilitates the entry of foreign workers, specialists in the field of information technology. Prerequisites for a potential employee: knowledge of French or English, a bachelor's degree or diploma of a two-year vocational education and 2 years of experience in the relevant field.

The states have more developed information infrastructure and have more influence on international relations [1, p. 135]. In today's world, globalization has covered all the processes in the international economy and politics, including such processes as migration. In such circumstances, the workforce itself chooses the better use of their opportunities in the world, thanks to global media. Thus, in the current context of globalization impact on the migration process in two ways: first, the international employers (the state as a subject of international relations) can choose the necessary manpower, secondly, the workforce through global media find the best use of their capabilities. This trend will deepen in the future.

## Bibliography

1. Волк А. Е. СМИ как субъект политического процесса в международных отношениях и их роль в европейском миграционном кризисе // Informatization of society: socio-economic, socio-cultural and international aspects : materials of the IV international scientific conference on January 15–16, 2016. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016. – 149 p. – P. 135–137.
2. Воробьева О. Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики // Проблемы правового регулирования миграционных процессов на территории Российской Федерации / Аналитический сборник Совета Федерации ФС РФ – 2003. – № 9 (202). – С. 35.
3. United Nations Convention on Migrants' Rights // United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Paris, 2005. P. 19.



## VI. PROBLEMS OF CAREER COUNSELING, VOCATIONAL TRAINING, TRAINING OF CITIZENS



### СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

А. З. Гусейнова,

*Магистр,  
Севастопольский государственный  
университет, г. Севастополь,  
Республика Крым, Россия*

А. И. Шевчук

*магистр,  
Московский государственный  
университет, г. Москва, Россия*

---

**Summary.** The article describes the current problems of higher education in Russia. The authors express their opinion to the educational process in higher educational institutions. The article also highlights the main ways to solve the problem, which are studied.

**Keywords:** graduate degree; education; universities; educational issues.

---

Теоретическое выделение общемировой проблемы образования началось после выхода в свет книги английского ученого Ф. Кумбса «Кризис образования в современном мире». В своей работе автор обозначил проблему современного образования и определил ее как «разрыв». По мнению автора, суть мирового кризиса образования состоит в «...разрыве между сложившимися системами образования и быстро меняющимися условиями жизни общества» [3, с. 38].

По мнению члена-корреспондента РАО Александра Абрамова одной из самых острых проблем образования в современной России является «кадровая деградация» [1, с. 21]. Это проблема заключается в том, что через 10–15 лет вузы буквально съедят науку, так как из-за демографической ситуации «...аспирантов первого года обучения и вчерашних выпускников уже нужно будет направлять в лекционную аудиторию выступать в роли “профессоров”, которых станет катастрофически не хватать для обеспечения образовательного процесса в высшей школе».

Существующий профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений тоже является объектом изучения при исследовании проблем образования. Многие преподаватели вузов из-за низкой оплаты труда прибегают к дополнительным источникам заработка, например репетиторство или расширенное совместительство. В такой сложившейся ситуации ни времени, ни возможности для ведения научно-исследовательской деятельности не остается. Поэтому имеет место выде-

лить еще одну проблему в сфере высшего образования – это старение научно-педагогических кадров.

Немаловажной проблемой остается система приема в высшие учебные заведения. На современном этапе развития образовательной системы в России нарушена преемственность между средним и высшим звеном системы образования. Введенная в практику система единого государственного экзамена (ЕГЭ) фактически свела на нет возможности преподавателей высших учебных заведений отбирать талантливых и способных студентов. Снова процитируем А. Абрамова «Поскольку ЕГЭ имеет судьбоносный характер для ребенка и его родителей, средняя школа превращается в институт “натаскивания”. Это тот случай, когда хвост виляет собакой» [1, с. 28]. Условия получения высшего образования в нашей стране упростились до такой степени, что наличием двух высших образований сейчас мало кого удивишь. А вот соответствует ли диплом о высшем образовании уровню знаний и компетенции выпускника остается спорным вопросом.

Вице-президент российской ассоциации бизнес-образования считает: «... наша система вузовского образования, по большей мере, ориентируется на запоминание и усвоение огромного количества готовых материалов и решений. Европейская и американская системы – на обучение самостоятельному поиску необходимой информации, ее обобщение и анализ, и, наконец, на поиск собственных решений» [2, с. 12]. И действительно, в большинстве наших вузов основной формой образования являются лекции, а набор элективных курсов минимальный.

Говоря о перспективах карьерного роста выпускников российских вузов нельзя не отметить тот факт, что в современной системе образования готовят не тех специалистов, которые нужны российской экономике. По оценкам некоторых специалистов список востребованных специальностей меняется через каждые 5–7 лет. Очевидным остается тот факт, что вузы не успевают реагировать на быстро изменяющиеся требования рынка труда, поэтому выпускник выходит из стен вуза с устаревшими знаниями.

Исходя из обозначенных проблем, можно выделить следующие возможные пути их преодоления:

- модернизировать или полностью ликвидировать систему единого государственного экзамена для приема абитуриентов в высшие учебные заведения. Ввести систему выпускных школьных экзаменов для окончания учреждений средней ступени образования и систему независимых вступительных экзаменов – для поступления в вузы;

- система образования России определено не должна ориентироваться только на Запад, как считают многие специалисты в области образования. Запад – это другая социально-экономическая среда, другие ценности, другие потребности социума и экономики. Наша система образования должна ориентироваться на потребности нашей экономики и ценности нашего социума;

- разрыв, о котором говорил Ф. Кумбс в своей работе «Кризис образования в современном мире» может и должен быть сведен к минимуму. В России этот разрыв заключается не только между сложившимися системами образования и быстро меняющимися условиями жизни общества, но и между книжным и практическим образованием.

- по нашему мнению, обеспечение межкультурного диалога является одним из эффективных способов преодоления проблемы несоответствия знаний и получения диплома. Использование накопленных организациями гражданского общества (некоммерческими организациями, общественными советами, консалтинговыми и экспертными фирмами и т. д.) знаний могло бы способствовать функциональной грамотности студентов вузов. Такой образовательный процесс будет не «пакетным», а проблемно-ориентированным.

Таким образом, можно сделать вывод, что российская система образования со всеми описанными выше проблемами нуждается в определенных реформах, которые требуют четкого планирования и грамотного контроля.

#### **Библиографический список**

1. Абрамов А. Нужно требовать отставки министра образования // Новая газета. – № 27/3, 2014. – С. 10.
2. Карманова Д. Кризис российского высшего образования: к проблеме аспектизации // Лабиринт. – № 1, 2012 – С. 5.
3. Кумбс Ф. Кризис образования в современном мире: системный анализ. – М. : Издательство «Прогресс», 1970. – 263 с.

# ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

А. Д. Ситдикова

*Башкирский государственный аграрный  
университет, г. Уфа,  
Республика Башкортостан, Россия*

---

**Summary.** The presented research paper devoted to an actual problem for today the deficit of qualified staff in the public and municipal management. The necessity of professional and competent state and municipal employees in the state apparatus. It explains the concept of qualification and the essence of the problem. The main content of the research is the analysis of the reasons for lack of competent civil servants. Suggests possible solutions to the existing problems. In conclusion, describing the results of eliminating the problem of qualified specialists deficit.

**Keywords:** skill; professionalism; competence; state and municipal officials; the lack of prestige.

---

Для успешного функционирования и развития государственных и муниципальных органов, необходимы специалисты высокого уровня образования, которые ответственно относятся к своим обязательствам и с легкостью могут справляться с различными задачами. Благодаря профессионализму, компетентности и грамотности государственных и муниципальных служащих осуществляется эффективная реализация социально-экономической политики страны [2].

Квалификация кадров – это профессиональная зрелость работников, их подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемые наличием знаний, умений, профессиональных навыков и опыта.

В соответствии с федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» наличие высокого уровня квалификации входит в число основополагающих принципов гражданского служащего. Однако соблюдение этого требования исходит из инициативы самого гражданского служащего [1].

К сожалению, на сегодняшний день в государственной и муниципальной службе наблюдается острая нехватка квалифицированных специалистов. Проблема дефицита кадров заключается в отсутствии грамотных и профессиональных специалистов и руководителей, в несоответствии профиля полученного образования большинства государственных и муниципальных служащих занимаемым должностям [3].

Основными причинами этой сложившейся проблемы являются трудоустройство работников, не имеющих образования по профилю; недостаточное желание и мотивация к работе; неудовлетворенность заработной платой; отсутствие внимания к формированию резерва кадров.

Проблема дефицита квалифицированных кадров в государственном и муниципальном управлении требует неотложного решения, так как госу-

дарственная и муниципальная служба составляет всю основу поддержания жизнедеятельности общества и высокий уровень квалификации необходим для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Мероприятия по решению данной проблемы:

1. Прием на гражданскую службу работников, имеющих профильное высшее образование.
2. Осуществление кадрового мониторинга гражданских служащих по выполнению ими соответствующих функций.
3. Проведение повышения квалификации один раз.
4. Отведение большего внимания на личностное развитие гражданского служащего.
5. Установление системы оплаты труда, в которой выполненная работа будет соответствовать размеру вознаграждения государственных и муниципальных служащих.

Таким образом, устранение проблемы дефицита квалифицированных кадров в государственном и муниципальном управлении позволит повысить эффективность работы государственного аппарата. Благодаря большому количеству квалифицированных специалистов будут предложены новые идеи по улучшению качества жизни страны и населения и тем самым разработаны государственные программы.

Также профессионализм кадров способствует к осуществлению качественного управления государством. От уровня квалификации кадров складывается весь престиж института государственного и муниципального управления.

#### **Библиографический список**

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ: принят Гос. Думой 7 июля 2004 г., одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 г.: (ред. от 14.12.2015) // СПС «Консультант Плюс».
2. Башарова А. Ф., Кузнецова А. Р. Формирование кадрового резерва // Проблемы экономики и управления в аграрном предпринимательстве Республики Башкортостан Кликич Л. М., Галиев Р. Р. Министерство сельского хозяйства РФ; Башкирский государственный аграрный университет; Экономический факультет. – Уфа, 2010. – С. 91–93.
3. Кузнецова А. Р. Проблемы управления персоналом в России // Проблемы экономического, социального и информационного развития современного общества : материалы Всероссийской научно-практической конференции / под редакцией: А. Р. Кузнецовой, Н. И. Журавленко, 2012. – С. 89–92.



## VII. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION



### К ВОПРОСУ О БАНКРОТСТВЕ ГРАЖДАНИНА – ДОЛЖНИКА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**А. В. Борисов**

*Кандидат юридических наук,  
Московский государственный  
университет технологий и управления  
имени К. Г. Разумовского (ПКУ),  
Юридический институт,  
г. Москва, Россия*

---

**Summary.** In article the characteristic is given to legal bases of bankruptcy of natural persons.  
**Keywords:** bankruptcy of the natural person; procedure of bankruptcy of the natural person.

---

Федеральный закон от 29.12.2014 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части регулирования реабилитационных процедур, применяемых в отношении гражданина-должника» (далее – Закон о внесении изменений в законодательство о банкротстве гражданина-должника) вступил в силу с 01.07.2015.

В частности, ст. 1 Закона о внесении изменений в законодательство о банкротстве гражданина-должника были внесены изменения в главу X «Банкротство гражданина» Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее - Закон о банкротстве).

С даты вступления в силу Закона о внесении изменений в законодательство о банкротстве гражданина-должника гражданин, который не способен удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей, может быть признан банкротом по решению суда.

Производство по делу о банкротстве гражданина может быть возбуждено при наличии следующих обстоятельств (ст. 213.3 Закона о банкротстве «Возбуждение производства по делу о банкротстве гражданина»):

- сумма просроченной задолженности превышает 500 тыс. рублей;
- требования по уплате задолженности не исполнены в течение трех месяцев с даты, когда они должны быть исполнены, если иное не предусмотрено Законом о банкротстве.

Обратиться в суд с заявлением о банкротстве могут гражданин, конкурсный кредитор и уполномоченный орган.

Гражданин обязан обратиться в суд, если удовлетворение требований одного или нескольких кредиторов приводит к невозможности испол-

нения денежных обязательств или (и) обязанности по уплате обязательных платежей в полном объеме;

Гражданин вправе обратиться в суд в случае предвидения банкротства, т.е. при наличии обстоятельств, очевидно свидетельствующих о том, что он не в состоянии исполнить денежные обязательства или (и) обязанность по уплате обязательных платежей в установленный срок и при этом отвечает признакам неплатежеспособности или (и) признакам недостаточности имущества (п. 2 ст. 213.4).

Признаки неплатежеспособности гражданина указаны в п. 3 ст. 213.6 и предполагают наличие хотя бы одного из следующих обстоятельств:

- гражданин перестал исполнять денежные обязательства и (или) обязанность по уплате обязательных платежей, срок исполнения которых наступил;

- более 10 % совокупного размера денежных обязательств и (или) обязательных платежей не исполнены в течение более чем одного месяца;

- размер задолженности превышает стоимость имущества;

- отсутствует имущество, на которое может быть обращено взыскание.

Конкурсный кредитор в соответствии с п. 1 ст. 213.5 может обратиться в суд с заявлением о признании гражданина банкротом при наличии решения суда, вступившего в законную силу и подтверждающего требования кредиторов по денежным обязательствам, за исключением случаев, указанных в п. 2 ст. 213.5.

Уполномоченный орган в соответствии с п. 1 ст. 213.5 может обратиться в суд с заявлением о признании гражданина банкротом при наличии решения суда, вступившего в законную силу и подтверждающего требования кредиторов по денежным обязательствам, также за исключением случаев, указанных в п. 2 ст. 213.5.

Согласно п. 2 ст. 213.6 суд выносит определение об обоснованности заявления конкурсного кредитора или уполномоченного органа о признании гражданина банкротом и введении реструктуризации его долгов в случае, если это заявление соответствует требованиям, предусмотренным п. 2 ст. 213.3 и ст. 213.5, требования конкурсного кредитора или уполномоченного органа признаны обоснованными, не удовлетворены гражданином на дату заседания суда и доказана неплатежеспособность гражданина.

В ст. 213.7 перечислены сведения, подлежащие обязательному опубликованию в ходе процедур, применяемых в деле о банкротстве гражданина, в Едином федеральном реестре сведений о банкротстве.

Процедуры банкротства.

Для граждан предусмотрены следующие процедуры банкротства:

- реструктуризация долгов;
- реализация имущества гражданина;
- мировое соглашение.

При обоснованности заявления о признании гражданина банкротом суд выносит определение о введении процедуры реструктуризации долгов гражданина.

Согласно новой редакции ст. 2 Закона о банкротстве реструктуризация долгов и реализация имущества гражданина – реабилитационные процедуры, применяемые в деле о банкротстве к гражданину в целях восстановления его платежеспособности и погашения задолженности перед кредиторами в соответствии с планом реструктуризации долгов, а также в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов (абзацы 17 и 18).

Статьей 213.9 установлено, что участие финансового управляющего в деле о банкротстве гражданина – обязательное условие. Финансовый управляющий утверждается судом и должен соответствовать требованиям, установленным к арбитражному управляющему.

Последствия введения процедуры реструктуризации долгов гражданина:

- введение моратория на удовлетворение требований кредиторов по денежным обязательствам, об уплате обязательных платежей;

- требования кредиторов могут быть предъявлены только в порядке, предусмотренном Законом о банкротстве;

- прекращается начисление неустоек (штрафов, пеней) и иных финансовых санкций, а также процентов по всем обязательствам гражданина, за исключением текущих платежей;

- приостанавливается исполнение исполнительных документов по имущественным взысканиям с гражданина, за исключением исполнительных документов по требованиям о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, по делам об истребовании имущества из чужого незаконного владения, об устранении препятствий к владению указанным имуществом, о признании права собственности на указанное имущество, о взыскании алиментов и др.;

- кредиторы могут в одностороннем порядке отказаться от исполнения договора, предусматривающего исполнение гражданином требования в неденежной форме;

- налагается запрет должнику на совершение сделок, указанных в п. 5 ст. 213.11 Закона о банкротстве (сделки, которые могут повлечь уменьшение имущества должника), без предварительного письменного согласия финансового управляющего.

Законом предусмотрен порядок представления, согласования и утверждения плана реструктуризации долгов гражданина. По итогам рассмотрения результатов исполнения плана реструктуризации долгов гражданина, жалоб кредиторов суд принимает определение о завершении реструктуризации его долгов в случае, если задолженность, предусмотренная указанным планом, погашена и жалобы кредиторов признаны необоснованными, либо определение об отмене указанного плана и решение о признании гражданина банкротом.

Таким образом, процедуру реструктуризации долга гражданина можно расценивать как шанс в течение трех лет погасить этот долг без процентов и без продажи имущества.

Реализация имущества гражданина-должника. Если план реструктуризации не представлен гражданином, конкурсными кредиторами и (или) уполномоченным органом, не одобрен собранием кредиторов и отсутствуют основания для его утверждения без одобрения собранием кредиторов, а также если он отменен судом, суд принимает решение о признании гражданина банкротом и введении процедуры реализации имущества гражданина [1].

Особенности реализации имущества гражданина:

- все имущество передается в конкурсную массу, за исключением имущества, на которое согласно гражданскому процессуальному законодательству не может быть обращено взыскание;

- с даты признания гражданина банкротом все права в отношении имущества, составляющего конкурсную массу, в том числе на распоряжение им, осуществляются только финансовым управляющим от имени гражданина и не могут осуществляться гражданином лично;

- финансовым управляющим проводится опись и оценка имущества, подлежащего реализации;

- финансовый управляющий представляет в суд положение о порядке, условиях и о сроках реализации имущества гражданина и об установлении начальной цены продажи имущества; по поводу утверждения этого положения суд выносит определение;

- имущество гражданина-должника подлежит продаже на торгах;

- имущество, переданное в конкурсную массу и не реализованное финансовым управляющим, возвращается гражданину.

После завершения расчетов с кредиторами гражданин, признанный банкротом, освобождается от своих обязательств перед кредиторами, однако в течение пяти лет с даты признания его банкротом он не вправе принимать на себя обязательства по кредитным договорам и (или) договорам займа без указания на факт своего банкротства; кроме того, дело о его банкротстве не может быть возбуждено по его заявлению.

Мировое соглашение. Кредиторы или уполномоченные органы и должник вправе в любое время заключить мировое соглашение. Заключение мирового соглашения является основанием для прекращения производства по делу о банкротстве гражданина (ст. 213.31). Мировое соглашение утверждается судом, после чего гражданин или участвующее в мировом соглашении третье лицо приступает к погашению задолженности перед кредиторами.

Таким образом, с 01.07.2015 в России появился механизм, который позволил гражданам освободиться от бремени неподъемных долгов. Однако новые положения законодательства о банкротстве, к сожалению, не

исключают возможности злоупотреблений со стороны недобросовестных заемщиков [2].

В этих условиях законодателю необходимо учесть риски кредитных организаций и разработать какой-либо инструмент для мониторинга ситуации. Вероятно, не лишним будет предоставить возможность кредитным организациям обращаться в государственные органы для получения дополнительной информации о клиенте, которую раньше такие органы не предоставляли.

Чтобы минимизировать подобный риск, кредитным организациям необходимо скорректировать свою кредитную политику и политику мониторинга кредитной истории клиента (внести изменения в систему «знай своего клиента»), а также запланировать ведение мониторинга банкротства граждан-должников.

### Библиографический список

1. Абрамов Ю. В. Актуальные проблемы уровня и качества жизни российского общества в условиях экономического кризиса. Материалы круглого стола. – М. : Академия труда и социальных отношений, 2009. – С. 111–116.
2. Борисов А. В. К вопросу об уголовной ответственности за невыплату заработной платы // Путеводитель предпринимателя. – 2014. – № 22. – С. 256–271.
3. Власов А. В. Особенности управления рисками при реализации инвестиционного проекта // Путеводитель предпринимателя. – 2015. – № 27. – С. 129–134.
4. Духно Н. А., Васильев Ф. П. Паспортизация объектов как способ установления стандартов безопасности и их обеспечения // Таврический научный обозреватель. – 2015. – № 2-2. – С. 15–30.
5. Соловьев Е. Н., Власов А. В. Оффшорный бизнес в современной структуре международных экономических отношений // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2014. – № 38. – С. 129–139.

# ИПОТЕЧНОЕ КРЕДИТОВАНИЕ В МЕХАНИЗМЕ РЕАЛИЗАЦИИ ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

**А. В. Власов**

*Кандидат экономических наук,  
Московский государственный  
университет путей сообщения,  
Юридический институт,  
г. Москва, Россия*

---

**Summary.** The article considers the problem of implementing housing policy at the present stage. The author analyzes the stages of development, problems of implementation of state policies, and also attempts a definition of the constitutional right to housing in the Russian Federation, and its implementation in modern conditions.

**Keywords:** housing policy; mortgage; social security; banking; lending; constitutional law.

---

Одной из главных задач современного, правового и социального государства – повышение качества жизни её граждан, а также возможность граждан реализовывать свои конституционные права в полном объеме.

Важность реализации всех поставленных задач перед государством гарантируется в первую очередь Конституцией страны, однако на практике к сожалению не все нормы конституционного права реализуются в полном объёме.

Особое место в реализации всех социально-экономических задач перед государством занимает создание условий для развития личности, возможности самореализации гражданина всех его возможностей и умений во благо государству.

Жилище является важной социально-экономической потребностью современного человека. Его наличие и технические характеристики во многом определяют основу для реализации иных социальных гарантий со стороны государства.

Однако за последние несколько лет государство решало жилищные проблемы населения в первую очередь за счет коммерческих банков, которые даже при высоких процентных ставках, при высокой стоимости квадратных метров все таки переломили ситуацию и рынок жилья стал развиваться в положительной динамике.

История российского ипотечного жилищного кредитования к сожалению не знала такого мощного спада. До 2007 года количество сделок было единичным (в Москве не более 5 %, и это был максимальный показатель по сравнению с остальными регионами), а ипотечный покупатель считался для риелторов и продавцов недвижимости достаточно проблематичный требующий большего количества времени и бумаг по сравнению с клиентом уже имеющим денежные средства.

Создание условий, способствующих повышению доступности жилья и расширению платежеспособного спроса населения на жилье, непосред-

ственно связано с развитием и расширением системы долгосрочного ипотечного жилищного кредитования.

В силу сложившихся социально-политических особенностей в России, жилище всегда было и остается не только центром, но и системообразующим фактором частной жизни и политической системы.

В настоящее время государственная жилищная политика формируется под влиянием развития рыночной экономики и банковской системы, укрепления системы вертикали власти и сопровождается к сожалению финансовыми трудностями, которые были вызваны перепадами в экономическом развитии страны, и недостаточно эффективно работающим законодательством.

В 2015 году произошло серьезное изменение на ипотечном рынке, так как государству пришлось стать серьезным игроком – регулятором, который стал жестко контролировать деятельность иных участников рынка (банков, строительных и девелоперских организаций, риэлтерских организаций).

Была принята федеральная программа субсидирования ипотеки в сегменте первичного жилья, которая, по сути, которая не дала упасть строительной отрасли, однако по факту поставила новостройки в отчасти привилегированное положение, дав застройщикам возможность достроить уже имеющиеся проекты, не переводив их в так называемый «долгострой».

Так же данная программа дала возможность покупателям на первичном рынке получить кредиты под более низкие проценты чем на приобретения жилья в уже готовом строительном объекте (вторичном рынке).

Юридическая природа права на жилище характеризуется, прежде всего, тем, что это право является конституционным. Конституционные права и свободы, составляющие центральное звено правового статуса личности, являются неотъемлемыми, принадлежащими каждому от рождения, т. е. естественными. Они являются основными, фундаментальными юридическими положениями, базовыми для всей системы прав и свобод, обладают наивысшей юридической силой и подлежат защите со стороны государства [6].

Право на достаточный жизненный уровень (достойную жизнь – в терминологии статьи 7 Конституции Российской Федерации) – основополагающее социальное право, составляющее правовой базис для всей системы социальных прав и свобод человека и гражданина. Данное право вытекает из двух фундаментальных правовых императивов другой группы прав – гражданских прав человека и гражданина: права каждого на жизнь и права каждого на достоинство личности, что еще раз подтверждает взаимосвязанность и взаимообусловленность всей системы прав человека и гражданина [4].

По оценкам специалистов, так или иначе, участникам рынка придется приспособиваться к современной текущей экономической ситуации, что бы в первую очередь не развалить уже то, что было сделано за про-

шедшие годы, а также подвести к реализации те проекты, которые кризис застал в начальном или полу готовом состоянии.

При этом современное экономическое состояние ряда строительных компаний заставит пересмотреть их свой «портфель проектов» с целью определения наиболее перспективных и приостановления второстепенных проектов до улучшения экономической ситуации в стране.

Следует признать тот факт, что в текущем году рынок ипотечного жилищного кредитования, так же как и рынок жилья будет переживать сложный период.

Банки и иные кредитные учреждения будут более требовательны к потенциальным заемщикам и к девелоперским компаниям, заемщики будут вынуждены обращаться за ипотечными кредитами в крупные банки с государственным участием (Сбербанк России, банковская группа ВТБ, Россельхозбанк), однако стоит отметить, что даже тот факт, что банковский рынок покидают участники (некоторые по своей воле, некоторые по воле и распоряжению Центрального банка) это крайне положительно влияет на ипотечное кредитование в стране. Крупные банки могут предложить не только большое количество кредитных программ, но и интересные предложения по конкретным строительным объектам, что позволяет заемщикам по некоторым расчётам сэкономить до 10 % от стоимости жилья.

Интересным фактором развития жилищного кредитования может выступить «борьба за клиента» по иным банковским продуктам, например кредитным картам. Не секрет, что на данный момент ипотечное кредитования есть в большинстве банков как банковский продукт, даже тот факт, что такой банк как АО «Тинькофф» так же вышел на данный рынок (правда выступает как посредник, брокер) заставляет «традиционные банки» (в привычном понимании данного понятие) наращивать свои кредитные портфели. Например Сбербанк России всем своим зарплатным клиентам предлагает на индивидуальных условиях кредитные карты, в такую же «гонку» вступил банк ВТБ 24, по нашему мнению стоит также ожидать включение в данную работу и иные кредитные организации. Усиление конкуренции на банковском рынке, так или иначе, заставит участников в первую очередь предлагать потенциальным клиентам интересные кредитные предложения, однако придется учитывать тот факт, что в кризис количество «плохих» кредитов резко возросло, что потребует от банков более жесткого андеррайтинга, который будет включать в себя: оценку устойчивости предприятия в котором трудится заёмщик; анализ кредитной истории; получение данных из пенсионного фонда, налоговой инспекции и т. п.

Однако, к сожалению, стоит отметить, что возврат к прошлым успешным объемам ипотечного кредитования на данный момент не возможен, так же он не возможен в течение 2016–2018 года. Рынок ипотечного кредитования достаточно консервативный и не любит строительства «воздушных замков» которые достаточно часто звучат со стороны ряда

специалистов. Быстрый возврат к прошлым объемам в короткий период не возможен, по крайней мере, он не возможен пока у домохозяйств не будет возможности взять кредит и быть уверенным в том, что им удастся его погасить. Однако даже в этом отрицательной ситуации нужно понимать, что российские банки будут вынуждены пересматривать свое отношение к клиентам, «кредитный конвейер» будет от ныне не возможен, так как и российское законодательство стало более требовательно к банковской системе, так и банковские клиенты стали более аккуратны в своих финансовых возможностях.

### Библиографический список

1. Борисов А. В. К вопросу о факторах, детерминирующих совершение налоговых преступлений в строительной сфере // Вестник Академии Следственного комитета Российской Федерации. – 2015. – № 1 (3). – С. 66–70.
2. Власов А. В. Особенности управления рисками при реализации инвестиционного проекта // Путеводитель предпринимателя. 2015. – № 27. – С. 129–134.
3. Власов А. В. Совершенствование механизма ипотечного жилищного кредитования. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Российская академия предпринимательства. – Москва, 2012.
4. Власов А. В., Панышин А. И. Конституционно-правовые гарантии реализации права граждан на жилище в Российской Федерации // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2015. – № 42. – С. 336–343.
5. Власов А. В. Гражданско-правовое регулирование ипотечного кредитования в жилищной сфере Российской Федерации // Экономика и право. XXI век. – 2011. – № 3. – С. 185–190.
6. Воеводин Л. Д. Юридический статус личности в России. – М., 1997. – С. 147.
7. Духно Н. А. Теоретические основы правового порядка. Актуальные проблемы правового порядка. – 2000. – № 2. – С. 6.
8. Кушнир А. М. Уровень и качество жизни в современных условиях // Потенциал социально-экономического развития Российской Федерации в новых экономических условиях : материалы Международной научно-практической конференции. – М., 2015. – С. 52–57.
9. Кушнир А. М. Российская экономика между прошлым и настоящим // Вопросы экономических наук. – 2014. – № 6 (70). – С. 7–8.
10. Мишина Л. А., Власов А. В. Проблемы и перспективы развития private banking в России в современных условиях // Путеводитель предпринимателя. – 2015. – № 26. – С. 196–202.
11. Панышин А. И., Власов А. В. Международный туризм в системе современных международных экономических отношений // Перспективы развития науки и образования : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 8 частях. 2013. – С. 96–98.
12. Рустамова И. Т., Владимирова О. Н., Петрова А. Т. и др. Финансовая политика в сфере инноваций: проблемы формирования и реализации : коллективная монография. – Москва, 2014. Сер. Научная мысль.

# СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА КАК ФАКТОР КОНСОЛИДАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

А. Ю. Калинина

*Студентка,  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия*

---

**Summary.** Nowadays Russia is in a rather difficult position under the influence of a number of both external and internal factors. That is why Russia topical issue is the extent of social consolidation of the society. Social protection is one of the major factor is the consolidation of citizens.

**Keywords:** social cohesion; social protection; social inequality; the cost of living; real and nominal incomes of the population.

---

В настоящее время мир находится в сложной политической обстановке. Возрастание международных конфликтов, увеличение внешних противоречий, нестабильная обстановка создают напряженную атмосферу среди основных игроков мировой политики. Для России настало трудное время, когда всеми силами: информационными, экономическими, политическими, культурными – ее пытаются сломить и ослабить. Поэтому сейчас особенно актуальным является вопрос социальной консолидации общества, как основы российской государственности. Сплочение населения, восстановление общих норм и ценностей, повышение патриотизма и гордости за свою страну является одним из доминирующих факторов устойчивости государства в столь неблагоприятных обстоятельствах. В настоящий момент, решение внутренних проблем страны должно стоять на первой строке срочных мер и направлений деятельности государства, ведь только разобравшись с внутренними проблемами и противоречиями, мы сможем устоять перед лицом внешних трудностей.

Консолидация (от лат. *consolido* – поддерживать, укреплять) – это процесс сплочения, объединения как социальных групп, так и общества в целом, укрепление взаимодействия индивидов, групп; это действия, которые направлены на поддержание этого процесса; это разновидность объединительных процессов в обществе [1].

Одним из главных факторов, влияющих на консолидацию общества, является определение степени социальной защищенности, качества и уровня жизни населения страны – таблица 1.

## Уровень жизни населения РФ (2014–2015 гг.) [2].

|   | 2014   | 2015   | 2015 г. в % к 2014 г. |
|---|--------|--------|-----------------------|
| Денежные доходы (в среднем на душу населения), рублей           | 27 749 | 30 311 | 10,1                  |
| Реальные располагаемые денежные доходы                          | -      | -      | -4                    |
| Начисленная среднемесячная заработная плата 1 работника, рублей | 32 611 | 33 925 | 4,1                   |
| Реальная заработная плата                                       | -      | -      | -9,5                  |
| Средний размер назначенных пенсий (в среднем за год), рублей    | 10 786 | 11 977 | 11                    |
| Реальный размер назначенных пенсий                              | -      | -      | -5,3                  |

В 2015 г. уровень начисленной заработной платы и начисленный размер пенсий увеличились по сравнению с 2014 г. на 4,1 % и 11 % соответственно. Номинальная ежемесячная зарплата одного работника в 2015 г. составляла 33 925 руб., а средний размер пенсий – 11 977 руб. Однако реальные денежные доходы на душу населения сократились на 4 %, вследствие внешних факторов (девальвация рубля, экономические санкции, падение котировок на нефтяные ресурсы, обеспечение вооруженных действий и т.д.). Реальная заработная плата сократилась на 9,5 %, а реальный размер пенсий на 5,3 % [2].

Прожиточный минимум на душу населения составил в среднем за 2015 г. 9 662 руб., в том числе для трудоспособного населения – 10 404 руб., пенсионеров – 7 916 руб., детей – 9 489 руб. [3]. По сравнению с 2014 г. этот показатель вырос на 17,1 % для трудоспособного населения, на 16,7 % – для пенсионеров и на 20,1 % – для детей.

Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума в I квартале 2015 г. по сравнению с 2014 г. увеличилась и составила 22,9 млн. чел. или 15,9% от общей численности населения (в 2014 г. – 16,1 млн. человек).

Прогноз 2014 г. о резком падении реальных денежных доходов населения оказался реальным, размер реальных зарплат сократился на 9,5 %. Стоит отметить, что прожиточный минимум для всего населения увеличился на 17,3 %, однако это изменение осталось незамеченным. Федеральный минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с 1.01.2015 составляет 5 965 руб. В России не существует понятие «минимальный размер пенсии» выплаты зависят от ряда обстоятельств, однако стоит отметить, что в Чеченской области минимальный уровень пенсии составляет 5 798 руб., это самый низкий показатель по субъектам. МРОТ составляет лишь 57,3 % величины прожиточного минимума для трудоспособного населения [2].

Исходя из прожиточного минимума, высчитывается и размер минимальной оплаты труда, и уровень бедности в стране, а также уровень социальной защищенности. Представленные данные показывают, что уровень

социальной защищенности граждан сокращается. МРОТ меньше прожиточного минимума более чем на половину, что показывает о его нецелесообразности, неудовлетворяющие минимальные потребности человека. Более того, реальные доходы граждан сокращаются, резкий спад в 2015 г. не предел. Тенденция продолжится еще несколько лет, под воздействием «ослабления» рубля, повышение инфляции и др. факторах.

По опубликованному отчету Credit Suisse в 2015 г, сократилась численность среднего класса, а людей с повышенным уровнем дохода увеличилось, что свидетельствует об увеличении разрыва между богатыми и бедными [4].

Стоит отметить, что в субъектах РФ ключевые показатели отличаются друг от друга. Об общей картине в РФ трудно сказать, ведь различия этих данных разительны. Однако общая тенденция снижения уровня жизни среди населения продолжается во всех регионах России. Такие отличия влекут за собой опасность отделения некоторых регионов РФ, а это негативно сказывается на сплоченности населения. Кроме того, низкая социально-экономическая обеспеченность граждан ведет к дальнейшему расслоению граждан, что также отрицательно влияет на консолидацию общества.

Дифференциация доходов между социальными группами, между регионами РФ влекут за собой негативные последствия, которые лишь отталкивают россиян друг от друга. В настоящий момент, Россия нуждается в социальной консолидации народа, ведь крепкая связь внутри страны может перед неутешительными перспективами, которые ожидают страну.

#### **Библиографический список**

1. Петренко Е. Л. Консолидация // Социологическая энциклопедия : в 2 т. / рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин ; гл. ред. В. Н. Иванов. – М. : Мысль, 2003. – Т. 1. – С. 472–473.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – URL: <http://www.gks.ru/>
3. Постановление от 4 июня 2015 года № 545. Внесено Минтрудом в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». URL: [http://government.ru/dep\\_news/18372/](http://government.ru/dep_news/18372/)
4. Половиной мировых богатств владеет 1 % населения. URL: <http://www.vestifinance.ru/articles/63338>



## VIII. MANAGEMENT OF ORGANIZATION'S PERSONNEL



### УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СПОРТИВНОЙ СФЕРЫ КОММЕРЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА

**С. В. Богданова**

*Кандидат педагогических наук, доцент,  
Великолукская государственная академия  
физической культуры и спорта»,  
г. Великие Луки, Псковская область,  
Россия*

---

**Summary.** The article management in organizations of a commercial nature is considered a number of features management of sports and sports organizations in accordance with the legislation of the Russian Federation with a view to improve the functioning of organizations. The main ways to improve the management systems in organizations are disclosed. Modern approaches to the development of management systems is presented.

**Keywords:** management; organizational and legal form; organizational structure; physical culture and sports organizations.

---

Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации.

В теории науки об управлении выделяются общие функции присущие процессу управления: целеполагание; прогнозирование; планирование; выработка и принятие управленческого решения; организация действий; регулирование и координация действий; учет, контроль и оценка деятельности; работа с информацией [2, с. 98–104].

Как отмечает Г. Х. Азнабаева [1, с. 11–12] основными путями совершенствования систем управления являются: оптимизация численности управленческого персонала; использование новых способов организации работы систем управления; применение новых методов решения управленческих задач; изменение структуры систем управления; перераспределение функций и задач в управленческой системе; механизация управленческого труда; автоматизация.

Современный подход к развитию системы управления должен учитывать следующие составляющие: ретроспективы, реалии, проблема, цель, задачи, перспективы [3, с. 11–12].

Научные исследования в системах управления определяют обширный перечень работ, направленных на повышение эффективности функционирования действующих организаций [5].

Причинность исследования систем управления заключается в том, что почти каждая организация рано или поздно оказывается в ситуации,

когда традиционный механизм управления перестаёт приносить ожидаемый эффект. В этот период ведущая роль отводится научным исследованиям, цель которых – проведение различной глубины изменений, направленных на совершенствование, развитие и реорганизацию, создание новых типов и классов систем [7].

Исследование системы управления предприятием можно рассматривать как науку и практику совершенствования управления, как организацию управления фирмой и как процесс оптимизации управленческих решений [6].

Методика исследования и проектирования структур управления организациями, с одной стороны, должна основываться на научных принципах управления, с другой учитывать личные качества и опыт руководителей, хорошо знающих возможности организации и те требования, которые регламентируют деятельность каждого из подразделений [4].

В России создаются физкультурно-спортивные организации коммерческого характера, например, в таких организационно-правовых формах как общество с ограниченной ответственностью. Так в соответствии с Федеральным законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью», по состоянию на 2015 год, высшим органом управления общества является общее собрание участников общества, которое может быть очередным или внеочередным. Все участники общества имеют право присутствовать на общем собрании участников общества, принимать участие в обсуждении вопросов повестки дня и голосовать при принятии решений.

Каждый участник общества имеет на общем собрании участников общества число голосов, пропорциональное его доле в уставном капитале общества, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Уставом общества может быть предусмотрено образование совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Порядок образования и деятельности совета директоров (наблюдательного совета) общества, а также порядок прекращения полномочий членов совета директоров (наблюдательного совета) общества и компетенция председателя совета директоров (наблюдательного совета) общества определяются уставом общества.

Члены коллегиального исполнительного органа общества не могут составлять более одной четвертой состава совета директоров (наблюдательного совета) общества. Лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, не может быть одновременно председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества.

По решению общего собрания участников общества членам совета директоров (наблюдательного совета) общества в период исполнения ими своих обязанностей могут выплачиваться вознаграждения и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением указанных обязанностей.

Размеры указанных вознаграждений и компенсаций устанавливаются решением общего собрания участников общества.

На рисунке 1 представлена схема линейной структуры управления «Общества с ограниченной ответственностью» в соответствии с федеральным законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

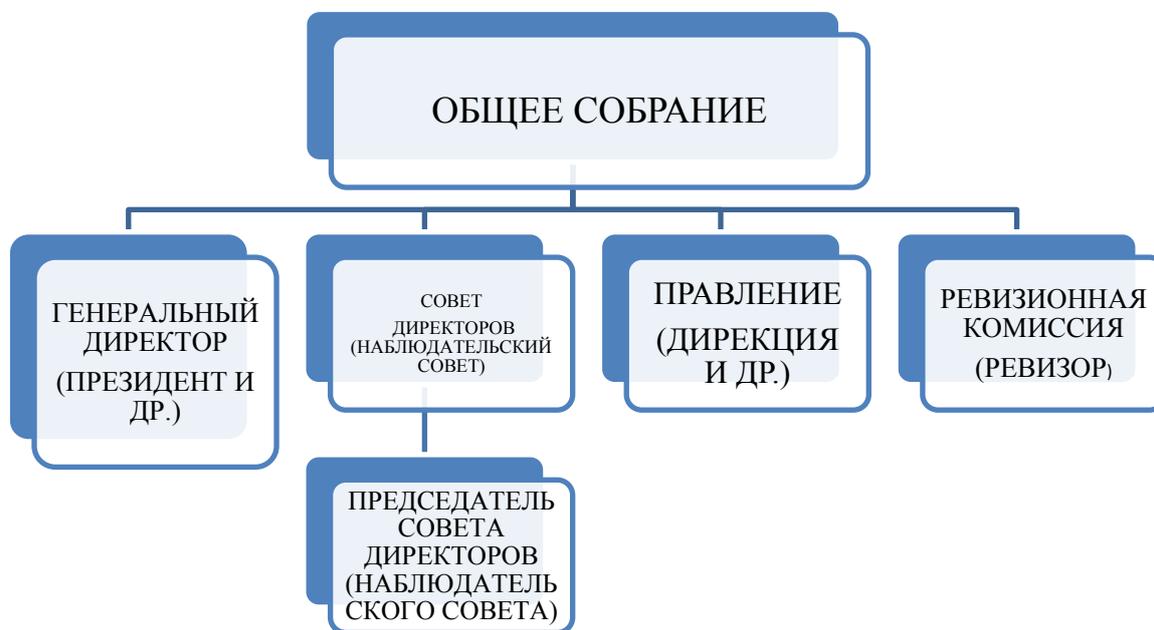


Рисунок 1 - Структура управления в ООО

Руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества или единоличным исполнительным органом общества и коллегиальным исполнительным органом общества. Исполнительные органы общества подотчетны общему собранию участников общества и совету директоров (наблюдательному совету) общества.

Единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Единоличный исполнительный орган общества может быть избран также не из числа его участников. Порядок деятельности единоличного исполнительного органа общества и принятия им решений устанавливается уставом общества, внутренними документами общества, а также договором, заключенным между обществом и лицом, осуществляющим функции его единоличного исполнительного органа.

Если уставом общества предусмотрено образование наряду с единоличным исполнительным органом общества также коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции и других), такой орган

избирается общим собранием участников общества в количестве и на срок, которые определены уставом общества. Уставом общества может быть предусмотрено отнесение вопросов образования коллегиального исполнительного органа общества и досрочного прекращения его полномочий к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Уставом общества может быть предусмотрено образование ревизионной комиссии (избрание ревизора) общества. В обществах, имеющих более пятнадцати участников, образование ревизионной комиссии (избрание ревизора) общества является обязательным. Членом ревизионной комиссии (ревизором) общества может быть также лицо, не являющееся участником общества.

Функции ревизионной комиссии (ревизора) общества, если это предусмотрено уставом общества, может осуществлять утвержденный общим собранием участников общества аудитор, не связанный имущественными интересами с обществом, членами совета директоров (наблюдательного совета) общества, с лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, членами коллегиального исполнительного органа общества и участниками общества.

Членами ревизионной комиссии (ревизором) общества не могут быть члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, и члены коллегиального исполнительного органа общества.

Акционерные общества являются одной из форм хозяйственных обществ. Порядок создания, реорганизации, ликвидации, правовое положение акционерных обществ, права и обязанности их акционеров, а также защита прав и интересов акционеров определяется ГК РФ, а также Федеральным законом от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее – Закон № 208-ФЗ).

В рамках проводимой реформы гражданского законодательства был принят Федеральный закон от 5 мая 2014 года № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» (Закон № 99-ФЗ), существенным образом изменяющий положения ГК РФ о юридических лицах. Законом № 99-ФЗ внесены изменения в главу 4 части первой ГК РФ, которые значительно затрагивают правовое положение акционерных обществ.

Прежде всего, Законом № 99-ФЗ упраздняется ряд организационно-правовых форм, среди которых наиболее популярной является закрытое акционерное общество. Вводятся следующие виды коммерческих организаций: хозяйственные товарищества и общества; крестьянские (фермерские) хозяйства; хозяйственные партнерства; производственные кооперативы; государственные и муниципальные унитарные предприятия.

С 1 сентября 2014 года хозяйственные общества могут создаваться в следующих организационно-правовых формах: акционерное общество (статьи 87 – 94 ГК РФ); общество с ограниченной ответственностью (статьи 96 – 104 ГК РФ).

В соответствии с пунктом 1 статьи 96 ГК РФ акционерным обществом признается хозяйственное общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций; участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

С 1 сентября 2014 года открытые и закрытые акционерные общества заменены на публичные и непубличные общества. Об этом нам говорят новые статьи 66.3 и 97 Гражданского Кодекса РФ.

Публичными являются акционерные общества акции, которых публично размещаются (путем открытой подписки); акции которых публично обращаются на условиях, установленных законами о ценных бумагах (то есть обращаются на организованных торгах или обращаются путем предложения ценных бумаг неограниченному кругу лиц); а также акционерные общества, устав и фирменное наименование которых содержат указание на то, что общество является публичным.

Непубличными являются: общества с ограниченной ответственностью; акционерные общества, которые не отвечают вышеперечисленным признакам.

Таким образом, признаками публичного акционерного общества являются публичное (путем открытой подписки) размещение или публичное обращение акций и (или) ценных бумаг, конвертируемых в акции, такого акционерного общества, независимо от того, что указанные признаки представляют собой события, срок течения которых либо ограничен (публичное размещение) либо может прекратиться по различным причинам (публичное обращение).

Акционерные общества, созданные до дня вступления в силу Закона № 99-ФЗ (до 1 сентября 2014 года) и отвечающие указанным выше признакам, признаются публичными акционерными обществами вне зависимости от указания в их фирменном наименовании на то, что общество является публичным (пункт 11 статьи 3 Закона № 99-ФЗ).

По правилам пункта 1 статьи 97 ГК РФ публичное акционерное общество обязано представить для внесения в Единый государственный реестр юридических лиц сведения о фирменном наименовании общества, содержащем указание на то, что такое общество является публичным.

Высшим органом управления публичного акционерного общества является общее собрание акционеров. Руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества. Кроме того, для управления публичным акционерным обществом в

нем организуется коллегиальный орган, состоящий минимум из пяти членов. Как отмечено в пункте 4 статьи 65.3 ГК РФ, коллегиальный орган управления контролирует деятельность исполнительных органов общества и выполняет иные функции, возложенные на него законом или уставом общества. Порядок образования и компетенция указанного коллегиального органа управления определяются Законом № 208-ФЗ и уставом публично-го акционерного общества.

Устав публичного акционерного общества является его единственным учредительным документом и утверждается учредителями (участниками) (пункт 3 статьи 98 ГК РФ).

При линейной организации управляющие воздействия на объект эксплуатации могут передаваться только одним доминантным лицом – руководителем, получающий информацию только от своих, непосредственно ему подчиненных лиц и принимающий решения (и, соответственно, отвечающий) по всем вопросам, относящимся к руководимой им части объекта. Все функции управления и подчинения сосредотачиваются у руководителя, создается вертикальная линия управления и прямой путь воздействия на подчиненных. Основными достоинствами линейной структуры управления является относительная простота подбора руководителей и реализации функций управления. Такая организация управления обеспечивает оперативность принятия и реализации управленческих решений, единство и четкость распорядительства и исключает дублирование полномочий и противоречивость распоряжений. Все обязанности и полномочия четко распределены, что обеспечивает все необходимые условия для поддержания необходимой дисциплины в коллективе. Кроме этого, обеспечивается повышение ответственности руководителя за результаты деятельности возглавляемого им подразделения, получение исполнителями увязанных между собой распоряжений и заданий, обеспеченными ресурсами и личная ответственность за конечные результаты деятельности своего подразделения.

Линейная организационная структура обеспечивает минимальные издержки производства и минимальную себестоимость эксплуатационных мероприятий.

К недостаткам этого типа структур относятся разобщенность горизонтальных связей, возможность излишней жесткости. При эксплуатации современных объектов, оснащенных большим количеством разнообразного оборудования и выполненных с применением неординарных материалов от руководителя требуется высокий уровень универсальной подготовки, что в свою очередь ограничивает масштабы возглавляемого подразделения и возможности руководителя по эффективному управлению им. Кроме того, большая перегрузка информацией, множественность контактов с подчиненными, вышестоящими и смежными организациями приводит к тому, что основное время руководителя уходит на решение оперативных задач, а перспективным вопросам не уделяется достаточного внимания.

Линейная структура ориентирована на большой объем информации, передаваемой от одного уровня управления к другому. Ее негибкость является причиной ограничения инициативы у работников низших уровней управления. Все перечисленные факторы обуславливают затруднение дальнейшего роста и развития организации. Поэтому линейные структуры можно рекомендовать для небольших организаций с численностью работников до 500 человек с высоким уровнем технологической или предметной специализации, при отсутствии широких кооперационных связей между организациями.

Настоящая структура используется в системе управления отдельными небольшими подразделениями, производственными участками, занимающимися выполнением работ по одной или нескольким несложным технологиям.

### Библиографический список

1. Азнабаева Г. Х. Основные направления совершенствования управления производством // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2008. – № 60. – С. 11–12.
2. Акименко В. И., Ковалёв Г. Е. Системный подход к управлению процессом подготовки в парусном спорте // Учёные записки университета имени П. Ф. Лесгафта. – СПб., 2013. – № 11 (105). – С. 98–104.
3. Вальдт Е. А. Управление в сфере физической культуры и спорта: тенденции и перспективы развития // Проблемы совершенствования физической культуры, спорта и олимпизма в Сибири : материалы межрегионал. научно-практич. конф. молодых ученых и студентов. – Омск, 2004. – С. 11–12.
4. Игнатьева А. В., Максимцов М. М. Исследование систем управления. – 2-е изд. – М. : Юнити-Дана, 2010. – 167 с.
5. Малин А. С., Мухин В. И. Исследование систем управления : учеб. для вузов. – 2-е изд. – М. : ГУ ВШЭ, 2004. – 400 с.
6. Мельников В. П. Исследование систем управления : учеб. для студ. вузов. – М. : Академия, 2008. – 336 с.
7. Фрейдина Е. В. Исследование систем управления : учеб. пособие / ред. Ю. В. Гусев. – М. : Омега-Л, 2008. – 367 с.

## ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

М. А. Коробкина,  
А. С. Акопян

*Кандидат социологических наук, доцент,  
магистрант,  
Кубанский государственный  
университет, г. Краснодар,  
Краснодарский край, Россия*

---

**Summary.** The article analyzes the problems of formation of the social and psychological climate of the organization. The object of research is the socio-psychological climate in the organization. The subject is the technology of the socio-psychological climate in the organization. In the article the substantiation of technology of formation of the social and psychological climate in the modern organization, analyzed the stages of formation, to generalize the findings and recommendations.

**Keywords:** social and psychological climate; macro-environment; microenvironment; the formation of social and psychological climate in the organization; working team.

---

Проблемами социально-психологического климата занимались многие отечественные психологи: Андреева Г. М. (2001), Н. П. Аникеев (1983), Бодалёв А. А. (1995), Бойко В. В. (1983), Донцов А. И. (1984) и другие. Проблемами социально-психологического климата в группе интересовались и интересуются и по сей день. Это связано с оптимизацией социально-психологического климата и решения широкого круга задач, таких, как создание рабочей команды, повышение эффективности управления и мотивации труда, повышение производительности труда, снижение текучести кадров.

Целью статьи является исследование технологии формирования социально-психологического климата в организации.

Почти каждый руководитель сталкивается с проблемой создания благоприятного социально-психологического климата в организации. Разберемся в технологии формирования социально-психологического климата организации и факторах влияющих на формирование благоприятного социально-психологического климата организации.

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро и микросреды. Факторы макросреды – это общественный фон, на основе которого строятся и развиваются отношения между людьми. К ним относятся:

Общественно-политическая ситуация складывающаяся в стране – ясность и четкость политических и экономических программ, доверие или недоверие к правительству и др.

Сложившаяся социально-экономическая ситуация в обществе – баланс между уровнями технического и социального развития.

Уровень жизни населения – разница между заработной платой, уровнем цен и, конечно же, потребительская способность населения.

Организация жизни населения – система как бытового, так и медицинского обслуживания.

Социально-демографические факторы – удовлетворенное потребности общество и производство в трудовых ресурсах.

Региональные факторы – уровень экономического и технического развития того или иного региона.

Этнические факторы – огромную роль играют наличие или отсутствие межэтнических конфликтов, приводящие зачастую к войнам.

Рассмотрим теперь факторы микросреды – это в свою очередь материальное и духовное окружение личности в организации. Сюда относятся такие факторы как:

Объективные – комплекс санитарно-гигиенических, технических, а также управленческих элементов в каждой конкретной организации.

Субъективные: – формальная структура – это характер организационных и официальных связей членов группы между собой, статусы и официальные роли членов группы;

– неформальная структура – это наличие товарищеских контактов, сотрудничества, дискуссий, взаимной помощи, споров, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности каждого члена группы, их психологическая совместимость.

Каждый человек это отдельный индивидуум, у которого есть свое собственное внутренне эмоциональное отношение к своему труду и коллегам по работе, собственная психологическая установка на труд и фирму. Она определяется прежде всего воспитанием, приобретенным жизненным опытом и, конечно же, социальным окружением. Совокупность определенных установок всех членов коллектива создает, как правило, общую психологическую обстановку. Ничто так не будет мешать делу, как постоянное отсутствие настроения для работы, апатия и определенная враждебность со стороны коллег. Тогда же и начинает зарождаться и функционировать эффект «социальной ингибиции» и мотивация к труду резко падает. Этот эффект препятствует повышению трудовых показателей намного больше, чем даже отсутствие автоматизации, передовых технологий и хороших экономических условий. От мотивации и настроения людей зависит очень многое: проявляемая инициатива, активный творческий поиск, изобретательность и любознательность.

Конечно же, благоприятный климат каждым человеком переживается как состояние удовлетворенности взаимоотношением с коллегами по работе, менеджерами, руководителями, своей собственной работой, ее процессом и полученными в итоге результатами. Это всегда повышает настроение человека, повышает и раскрывает зачастую его огромный творческий потенциал, благоприятно влияет на желание работать в данной организации,

сотруднику все больше хочется применять свои творческие и физические силы на пользу не только коллективу, но и всем окружающим людям.

Неблагоприятный же климат каждым человеком переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в фирме, с менеджерами, начальством, условиями труда, заработной платой. Естественно, это все, как правило, сказывается на настроении человека, его работоспособности и активности и, конечно же, на его здоровье.

В организации о состоянии социально-психологического климата можно судить по такому важному показателю, как неудовлетворенность или удовлетворенность. Необходимо всегда учитывать: довольны или чем-то недовольны отдельные сотрудники своим социальным статусом, заработной платой, содержанием труда, отношениями с коллегами в организации. Нужно так же иметь в виду, что субъективная удовлетворенность каждого сотрудника – это и есть одна из целей как менеджера и, так и психолога в организации. Но в то же время неудовлетворенность сотрудника служит очень важным стимулом для побуждения его творческих поисков. В определенном социально-психологическом исследовании климата организации необходимо учитывать полярный характер такого показателя, как удовлетворенность сотрудника. Одни и те же условия вполне могут устраивать одного сотрудника и абсолютно не устраивают другого сотрудника организации. На психологическом уровне удовлетворенность, как правило, выражена соотношением субъективной оценки того, что и как человек отдает организации, и того, что и каким образом он получает взамен от организации в которой он трудится. Удовлетворенность или неудовлетворенность сотрудника работой может быть вызвана абсолютно разными обстоятельствами. Среди, которых наиболее существенными являются такие как:

- перспективы повышения квалификации, разряда, должностного статуса;
- размер заработной платы,
- престиж профессии,
- характер труда.

Одним из немаловажных факторов, который оказывает существенное влияние на социально-психологический климат в коллективе, является и сам руководитель, как лидер. Человек, который ведет здоровый образ жизни, ответственно относится к своей работе и к своим обязанностям, обладает только положительными моральными и этическими качествами, всегда выступает, и будет выступать примером для подражания в окружении своих подчиненных. Однако мы говорим только о формальном лидерстве. Очень часто в группе людей появляется своего рода массовик-затейник, который ведет всех за собой, другими словами это неформальный лидер, как правило, имеющий больший авторитет, чем официальный руководитель организации.

Чтобы создать в коллективе благоприятный социально - психологический климат, руководителю, как правило, следует подбирать такой кол-

лектив, где люди между собой более совместимы по характеру и темпераменту, опыту и возрасту с помощью собеседования, наблюдения, анкетирования и психологического тестирования; работать над мотивацией сотрудников; самому быть ярким примером для подражания; ставить ясные и конкретные задачи и контролировать их качественное и своевременное выполнение заданий и поручений [1].

Различают благоприятный и неблагоприятный социально – психологический климат в организации.

Благоприятный социально – психологический климат организации характеризуют оптимизм, радость общения, доверие между сотрудниками, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, взаимопонимание, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, коммуникабельность, уверенность, вносить вклад в развитие организации, расти интеллектуально и профессионально. Неблагоприятный социально-психологический климат организации характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, зависть, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность ожиданий [2].

Руководитель может и должен регулировать характер взаимоотношений в коллективе и влиять на социально-психологический климат организации. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на социально-психологический климат.[3]

Рабочий коллектив – это самый важный ресурс, находящийся в распоряжении руководства. Человеческий ресурс – это та основа, на которой строится организация, система производственных, трудовых взаимоотношений. Благоприятный социально-психологический климат коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению высокой эффективности предприятия [4].

### **Библиографический список**

1. Абдулова Т. П. Психология менеджмента. – М., 2003.
2. Жданов О. И. Социально-психологический климат в коллективе // Элитариум. – 14 ноября 2007.
3. Бухалков М. И. Управление персоналом : учебник. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008.
4. Бойко В. В. Ковалев А. Г., Панферов В. Н. и др. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М. : Мысль, 1983. – 196 с.

5. Коробкина М. А. Практический аспект управления знаниями в обучающихся организациях. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2013. – Т. 2. – № 6 (9). – С. 23–32.
6. Коробкина М. А. Кадровые технологии в практике управления персоналом организации // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. – 2014. – № 12.

## ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ. МЕНЯТЬ ИЛИ РАЗВИВАТЬСЯ: ЧТО НОВОГО МОЖЕТ ПРЕДЛОЖИТЬ HR?

А. Ю. Лисовская

*Кандидат экономических наук, доцент,  
Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет,  
г. Санкт-Петербург, Россия.*

---

**Summary.** This article deals with main approaches for defining the notion of “organizational development”, “organizational change” and “HR-innovation”. The essential features of innovative technologies are dealt with. Examples of traditional and innovative HR technologies are given.

**Keywords:** organizational development; organizational change and HR-innovation; Human Resource Management.

---

Основным методологическим документом в области инноваций является «Руководство по сбору и анализу данных по инновациям (Руководство Осло)», принятое в 1992 году [7]. Согласно официальному определению, используемому в Руководстве, инновационная деятельность – вид деятельности, связанный с трансформацией идей (обычно результатов научных исследований и разработок либо иных научно технических достижений) в технологически новые или усовершенствованные продукты, или услуги, внедренные на рынке, в новые или усовершенствованные технологические процессы или способы производства (передачи) услуг, использованные в практической деятельности [там же]. Инновация, в свою очередь, является конечным результатом инновационной деятельности, получившим воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта (товара, работы, услуги), производственного процесса, маркетингового или организационного метода в ведении бизнеса, организации рабочего места, внешних связях [там же].

Первой ассоциацией, возникающей с данным термином, чаще всего выступает какое-либо научное или техническое изобретение. Обусловлено это тем, что именно в областях науки и техники результат инновационной деятельности наиболее очевиден и может быть выражен количественно. Однако управленческая деятельность также связана с трансформацией начальной идеи в новые способы управления и ведения бизнеса. В данном случае речь будет идти об организационных инновациях-внедрениях ново-

го организационного метода в деловой практике фирмы, в организации рабочих мест или внешних связях. Но что считать инновацией, а что изменением, что будет принципиально новым, а что следствием естественного развития организации?

Еще сравнительно недавно отечественные и зарубежные авторы использовали термины «организационное развитие» и «организационное изменение», нередко расходясь во мнениях о сущности этих понятий. Дж. Хэйдж определил организационное изменение как «переделку и преобразование формы с тем, чтобы она лучше выживала в окружающей среде» [10]. Р. Холл понятие организационного изменения рассматривал через призму целей организации: организационное изменение – это преобразование формы организации в соответствии с её целями с тем, чтобы она лучше выживала в окружающей среде [там же]. Дж. В. Ньюстром и К. Дэвис, авторы одной из наиболее популярных книг по организационному поведению, изменения рассматривали только применительно к процессу труда, изменениями являлись «любые перемены в рабочей среде» [6]. Ряд авторов рассматривает организационные изменения в контексте организационного развития [11], термина, который тоже не столь однозначен. Ф. Лютенс организационным развитием называет новый подход к управлению изменениями и развитию человеческих ресурсов: с одной стороны, организационное развитие представляет собой долгосрочные программы по совершенствованию процессов организационного обновления и принятию решений, с другой – процесс плановых изменений организационной культуры, основанный на применении методик, теорий и результатов исследований наук о поведении [2]. Е. Б. Моргунов считал, что организационное развитие – это «некоторые целенаправленные изменения, вводимые управленцами с целью увеличить эффективность работы организации» [4]. Организационное развитие – запланированное усилие, направленное на организацию в целом, управляемое «сверху» и призванное повысить организационную эффективность и здоровье, через серию интервенций в организационные процессы и культуру [12]. В. И. Силютин отмечает подмену одного понятия другим: изменения проводятся для улучшения, а улучшения отождествляются с развитием [8].

Казалось бы, можно использовать термины «организационное изменение», «организационное развитие» и «организационную инновацию» как синонимы, так как речь идет о неких преобразованиях, однако отличительной чертой организационной инновации будет внедрение какого-либо организационного метода, не использовавшегося фирмой ранее и являющегося результатом реализации стратегических решений руководства.

В российской практике нередко используется также понятие организационно-управленческих инноваций (отсутствующее в руководстве Осло) под которым понимают нововведения в системе управления организацией, связанные с оптимизацией организации – управленческой подсистемы, си-

стем и методов управления производственно-технологической, финансово-экономической, социально-кадровой, логистической и информационно-коммуникационной подсистемами организации [9]. Организационно-управленческие инновации могут осуществляться по направлениям разработки новой корпоративной стратегии, внедрению новых организационных структур, новых или значительно измененных методов и приемов организации труда; внедрение современных систем логистики и поставок сырья, материалов, комплектующих («точно в срок») т. п. Нередко понятие «управленческо-организационные инновации» разбивается либо на 2 автономных (организационные инновации касаются изменения в организации производства, управленческие – методов управления компанией); либо рассматриваются в качестве единого целого.

Учитывая постоянные социальные, экономические, технологические изменения, трансформируются как методы управления компаний, так и методы управления персоналом, но что же в них может быть принципиально новым?

Нередко, систематизация инноваций в сфере управления персоналом, проводится по подсистемам управления персоналом, например, в подсистеме кадровой политики и стратегии, инновационным можно считать подход управления трудовым потенциалом; в подсистеме привлечения персонала – использование маркетинга персонала, аутсорсинговых технологий и использование ассесмента. В отличие от традиционного подхода к оценке персонала – аттестации, инновационным будет использование технологий ассесмент-центра и методики «360 градусов»; инновацией в подсистеме мотивации и стимулирования персонала можно считать грейдинг, использование КРІ, программ участия работников в прибыли; индивидуальный подход к мотивации сотрудников [3]. Нередко говорят об инновационных HR-технологиях в управлении человеческим капиталом, к которым можно отнести планирование потребностей таланта (развитие социального сотрудничества, интерактивная среда по привлечению сотрудников через внутренние и социальные сети); инновационные технологические решения (внедрение SaaS-решений, облачных и мобильных технологий); развитие удаленной работы, «домашнего офиса». К инновациям в сфере управления персоналом также относят лизинг и аутсорсинг персонала.

Однако данные примеры свидетельствуют и о том, что инновации в управлении персоналом скоротечны и начинают использоваться практически повсеместно: технологию ассесмента при отборе персонала используют как рекрутинговые агентства, так и компании, методика оценки персонала «360» градусов сменилась методикой «540» и «720» градусов, внедрение в повседневную жизнь HR IT технологий также является необходимостью, нежели чем-то экстраординарным и инновационным. Таким образом, инновационная технология в управлении очень быстро становится массовой. Именно поэтому, современным HR-ам сложно предлагать новые

управленческие технологии, которые, несомненно, должны создаваться для решения актуальных проблем HR-сферы.

### Библиографический список

1. Божко Л. М. Организационные изменения и организационное развитие: взаимосвязь категорий // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. – 2013. – № 3 (67).
2. Лютенс Ф. Организационное поведение / пер. с англ. 7-го изд. – М. : ИНФРА-М, 1999 –XXVIII, 692 с. – С. 638.
3. Маслова Н. В. Инновации в управлении персоналом и организации трудовой деятельности как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Глобальный научный потенциал. – 2014. – № 12.
4. Моргунов Е. Б. Модели жизненного цикла организации. URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/198166.html>
5. Носкова К. А. Современные тенденции управления человеческим капиталом // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – Т. 2.
6. Ньюстром Дж. В, Дэвис К. Организационное поведение / пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуевского. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 448 с. ил (серия «Теория и практика менеджмента») – С. 342.
7. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям» / перевод ЦИСН, 2010 г. URL: [http://mon.gov.ru/files/materials/7766/ruk\\_oslo.pdf](http://mon.gov.ru/files/materials/7766/ruk_oslo.pdf). – 2014.
8. Силютин В. И. Понимание сущности организационных изменений и развития // Вестник Самарского государственного университета. – 2012. – № 1.
9. Толковый словарь «Инновационная деятельность». 2-е изд., доп. / отв. ред. В. И. Суслов. Новосибирск, 2008. URL: <http://www.vocable.ru/dictionary/994/word/inovaci-organizaciono-upravlencheskie>
10. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.: ил. (Серия «Теория и практика менеджмента»). – 299 с.
11. Широкова Г. В. Жизненный цикл организации: концепции и российская практика. – СПб. : Изд-во «Высшая школа менеджмента. – 2008.
12. trainings.ru URL:<http://www.trainings.ru/library/dictionary/organizatsionnoebuchenie/>



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

| <b>Дата</b>           | <b>Название</b>   |
|-----------------------|---|
| 20–21 февраля 2016 г. | Инновации и современные педагогические технологии в системе образования   |
| 25–26 февраля 2016 г. | Экологическое образование и экологическая культура населения  |
| 1–2 марта 2016 г.     | Национальные культуры в социальном пространстве и времени   |
| 3–4 марта 2016        | Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы                                  |
| 5–6 марта 2016 г.     | Символическое и архетипическое в культуре и социальных отношениях   |
| 10–11 марта 2016 г.   | Социогуманитарные и медицинские аспекты развития современной семьи  |
| 13–14 марта 2016 г.   | Актуальные проблемы современных общественно-политических феноменов: теоретико-методологические и прикладные аспекты |
| 15–16 марта 2016 г.   | Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность  |
| 20–21 марта 2016 г.   | Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика  |
| 25–26 марта 2016 г.   | Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований  |
| 27–28 марта 2016 г.   | Современные инфокоммуникационные и дистанционные технологии в образовательном пространстве                          |
| 29–30 марта 2016 г.   | Развитие личности: психологические основы и социальные условия  |
| 5–6 апреля 2016 г.    | Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия   |
| 7–8 апреля 2016 г.    | Миграционная политика и социально-демографическое развитие стран мира   |
| 10–11 апреля 2016 г.  | Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке  |
| 15–16 апреля 2016 г.  | Информационно-коммуникационное пространство и человек   |
| 18–19 апреля 2016 г.  | Актуальные аспекты педагогики и психологии начального образования   |
| 20–21 апреля 2016 г.  | Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук  |
| 22–23 апреля 2016 г.  | Социально-культурные институты в современном мире   |
| 25–26 апреля 2016 г.  | Детство, отрочество и юность в контексте научного знания  |
| 28–29 апреля 2016 г.  | Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия                                  |
| 2–3 мая 2016 г.       | Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования                                    |

|                        |   |
|------------------------|---|
| 5–6 мая 2016 г.        | Теория и практика гендерных исследований в мировой науке  |
| 7–8 мая 2016 г.        | Социосфера в современном мире: актуальные проблемы и аспекты гуманитарного осмысления                     |
| 10–11 мая 2016 г.      | Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире   |
| 13–14 мая 2016 г.      | Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы |
| 15–16 мая 2016 г.      | Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия                                   |
| 20–21 мая 2016 г.      | Текст. Произведение. Читатель   |
| 22–23 мая 2016 г.      | Реклама в современном мире: история, теория и практика  |
| 25–26 мая 2016 г.      | Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества                       |
| 1–2 июня 2016 г.       | Социально-экономические проблемы современного общества  |
| 5–6 июня 2016 г.       | Могучая Россия: от славной истории к великому будущему  |
| 10–11 сентября 2016 г. | Проблемы современного образования   |
| 15–16 сентября 2016 г. | Новые подходы в экономике и управлении  |
| 20–21 сентября 2016 г. | Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы                          |
| 25–26 сентября 2016 г. | Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения                 |
| 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     |

## ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

| Название  | Профиль                | Периодичность                 | Реферативные базы  | Импакт-фактор  |
|---|------------------------|-------------------------------|--|--|
| Научно-методический и теоретический журнал<br>«Социосфера»        | Социально-гуманитарный | Март, июнь, сентябрь, декабрь | <ul style="list-style-type: none"> <li>• РИНЦ (Россия),</li> <li>• Directory of open access journals (Россия),</li> <li>• Open Academic Journal Index по адресу,</li> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Global Impact factor (Австралия),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США),</li> <li>• Cite Factor (Канада)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• (Global Impact Factor) за 2014 г. – 0,784.</li> <li>• (РИНЦ) за 2013 г. – 0,194.</li> </ul> |
| Чешский научный журнал<br>«Paradigmata poznání»                   | Мультидисциплинарный   | Февраль, май, август, ноябрь  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• РИНЦ (Россия),</li> <li>• Research Bible (Китай),</li> <li>• Scientific Indexing Services (США),</li> <li>• Cite Factor (Канада)</li> </ul>   |  |
| Чешский научный журнал<br>«Ekonomické trendy»                     | Экономический          | Март, июнь, сентябрь, декабрь | <ul style="list-style-type: none"> <li>• РИНЦ (Россия)</li> </ul>  |  |
| Чешский научный журнал<br>«Ekonomické trendy»                     | Педагогический         | Февраль, май, август, ноябрь  | РИНЦ (Россия)  |  |
| Чешский научный журнал<br>«Aktuální pedagogika»                   | Психологический        | Март, июнь, сентябрь, декабрь | РИНЦ (Россия)  |  |
| Чешский научный и практический журнал<br>«Akademická psychologie» | Социологический        | Февраль, май, август, ноябрь  | РИНЦ (Россия)  |  |
| Чешский научный и аналитический журнал<br>«Sociologie člověka»    | Филологический         | Февраль, май, август, ноябрь  | РИНЦ (Россия)  |  |

**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 «SOCIOFÉRA-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).

Other options will be considered on an individual basis. For questions and requests you can contact us by e-mail [sociosphere@yandex.ru](mailto:sociosphere@yandex.ru).

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»  
Bashkir State University,  
Institute of Economics, Finance and Business  
Italian Research Institute for Political, Economic  
and Social Research Eurispes  
The Ministry of Labour and Social Protection  
of the Republic of Bashkortostan

## **RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS**

Materials of the II international scientific conference  
on February 5–6, 2016

Articles are published in author's edition.  
The original layout – I. G. Balashova

Signed in print 11.02.2016. 60x84/16 format.  
Writing white paper. Publisher's sheets 6,4.  
100 copies.

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