

Коми республиканская академия
государственной службы и управления
(ГОУ ВО КРАГСиУ)

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ВЕСНА

Материалы XI Межрегионального
молодёжного научного форума

27–31 марта 2023 г.
г. Сыктывкар

УДК 351/354(082)
ББК 67.401
А38

*Печатается по решению
Совета по науке ГОУ ВО КРАГСиУ
(от 25.05.2023 № 3)*

Редакционная коллегия:

С.А. Ткачев – канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой государственно-го и муниципального управления, и.о. ректора ГОУ ВО КРАГСиУ (отв. ред.); **В.В. Попова** – канд. юрид. наук, доцент кафедры правовых дисциплин ГОУ ВО КРАГСиУ; **И.А. Тюкавина** – канд. ист. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента ГОУ ВО КРАГСиУ; **Н.В. Ружанская** – канд. экон. наук, доцент, и.о. зав. кафедрой экономики и менеджмента ГОУ ВО КРАГСиУ; **А.М. Чарина** – канд. полит. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГОУ ВО КРАГСиУ; **Н.И. Светличный** – ведущий специалист Центра научно-исследовательской работы и международного сотрудничества ГОУ ВО КРАГСиУ (отв. за выпуск).

А38

Академическая весна: материалы XI Межрегионального молодёжного научного форума (г. Сыктывкар, 27–31 марта 2023 г.). – Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2023. – 173 с.

В сборнике научных статей включены материалы XI Межрегионального молодёжного научного форума «Академическая весна». В работах участников форума исследованы актуальные проблемы развития современного права, вопросы управления социально-экономическими процессами, менеджмента организации и управления персоналом; проанализированы социально-политические и философские проблемы общественного развития; освещены аспекты управления информацией и документацией в организации, а также рассмотрены исторические процессы в развитии России и Республики Коми.

The collection of scientific articles includes materials of the X Interregional Youth Scientific Forum «Academic Spring». In the papers of the forum participants, the following topics are researched: actual problems of development of the modern law, management matters of social and economic processes, management of the organization and personnel management. Also socio-political and philosophical problems of social development are analyzed; different aspects of management of information and documentation in the organization are covered. Besides, historical processes in development of Russia and the Komi Republic are considered.

УДК 351/354(082)
ББК 67.401

СОДЕРЖАНИЕ

Артеева Е.Г. Исследование организационной культуры в институте высшего образования ГОУ ВО КРАГСиУ	5
Афонькина А.И. Инновационные походы к осуществлению процесса управления персоналом на современном этапе	9
Бронникова Е.Г. Роль этического кодекса в процессе формирования организационной культуры	14
Булгаков Г. Рефлексия Освальда Мосли по поводу экономической политики Великобритании 20-х – начала 30-х годов	18
Волобуева К.Г. Характеристика организационной культуры (на примере интернет-магазина «Wildberries»)	22
Давыдова А.А. Этническая составляющая в имидже Республики Мордовия	26
Иванова А.П., Сидельникова В.В. Современные проблемы реализации задач государственного регулирования экономики	31
Иванова А.П., Сидельникова В.В., Уляшева Я.В. Проект внедрения информационной системы в организацию	34
Идрисова И.Т. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска	39
Ильина Д.И. Исследование влияния гендерного фактора на управление (на примере МБУ «Спортивная школа № 2» г. Усинска)	45
Колесникова С.В. Организационная культура ПАО «Лукойл»	49
Конаков А.М. Основные аспекты подготовки специалистов в области обеспечения безопасности критической информационной инфраструктуры	53
Кравчук А.Ю. Диагностика стилей мышления для эффективного руководства	57
Кравчук А.Ю. Корпоративный кодекс компании как инструмент воспитания сотрудника	60
Кравчук А.Ю., Уляшева Я.В. Психофизиологические основы предпринимательской культуры	63
Лебедева Е.А. Детский фольклор в современном быту мордовского народа	66
Липин А.Д. Правовое регулирование компенсационного лесовосстановления: проблемы и пути решения	70
Лобкова А.А. Основные субкультуры организации (на примере ОАО «РЖД»)	74
Лыткин З.К. О развитии отечественной криптографии в начале XX в.	78
Михеева А.А. Роль миссии организации в процессе формирования организационной культуры (на примере ПАО «Сбербанк»)	82



Мушкина А.А. Мордовский республиканский музей изобразительных искусств им. С.Д. Эрьзи как источник сохранения культурно-исторического наследия мордовского народа..	86
Нарватова М.А. Поэтика эрзянских поминальных плачей на примере с. Каласево Ардатовского района Республики Мордовия	90
Нестерова Н.А. Организационная культура ООО «ДНС Ритейл»	94
Петров В.Р. Особенности обеспечения экономической безопасности России: проблемы и пути решения	98
Попов Н.А. Специфика руководства педагогическим коллективом в школе А.А. Католикова	103
Пузырёва М.М. Современные информационные технологии и их роль в жизни общества на примере приложения WeChat	107
Ротце К.В. Обеспечение информационной безопасности средствами искусственного интеллекта на языке Python	112
Сачкова А.Е. Участие молодёжных организаций Республики Мордовия в общественной жизни региона	117
Святкин М.И. Жилищно-поселенческий комплекс в обрядовой и религиозной жизни мордвы в XIX–XXI вв.	121
Сидорова А.А. Основные положения экономической теории по вопросу государственно-корпоративной интеграции для управляемого правильного лесного хозяйства	125
Сметанин П.И. Экономика и финансы медицинской организации. Как оптимизировать закупки лекарственных препаратов?	129
Суслов К.А. Архаичные элементы в религиозной жизни мордвы села Кураево	134
Терентьев А.А. Влияние факторов внешней среды на формирование и развитие организационной культуры (на примере ООО «Адидас»)	139
Чернышов Г.Е. Основные направления и проблемы реализации государственной молодёжной политики Российской Федерации	145
Чисталёва Т.А. Арктика и Северный морской путь в рамках политики устойчивого развития Германии	147
Чувьурова А.А. Влияние управленческой культуры на формирование культуры организации (на примере ПАО «Сбербанк»)	152
Чупрова Е.А. Современная реклама как метод психологического воздействия на потребителя	155
Шегулова М.А. Вопрос о преемственности советского периода и Российской империи в контексте народного представительства и управления	160
Юшина А.А. Развитие организационной культуры и её влияние на эффективность деятельности персонала (на примере ООО «УТТУ»)	165
Ярапова Е.И. Маркетинг территории как инструмент формирования её конкурентоспособности	170



Е.Г. Артеева,

*студентка 4 курса ГОУ ВО КРАГСИУ
(научный руководитель – А.М. Чарина,
канд. полит. наук, доцент кафедры
государственного и муниципального
управления ГОУ ВО КРАГСИУ)*

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ИНСТИТУТЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОУ ВО КРАГСИУ

Ключевой миссией деятельности Коми республиканской академии государственной службы и управления (далее – ГОУ ВО КРАГСИУ) является формирование высококвалифицированного регионального профессионального сообщества специалистов и управленцев для осуществления модернизационных и инновационных процессов регионального развития. Стратегической целью ГОУ ВО КРАГСИУ является её развитие как конкурентоспособного инновационного образовательного учреждения, предоставляющего качественные образовательные услуги по актуальным для Республики Коми программам высшего и дополнительного профессионального образования, прежде всего в сфере государственного и муниципального управления, осуществляющего эффективную научно-исследовательскую деятельность, носящую теоретический и прикладной характер, путём совершенствования научно-образовательной и организационно-технологической базы, внедрения образовательных и организационно-управленческих инноваций. В процессе своего развития деятельность ГОУ ВО КРАГСИУ была ориентирована на расширение инновационной и повышение качественной составляющих в видении миссии и стратегии развития. Миссия ГОУ ВО КРАГСИУ состоит в подготовке активно действующих на рынке и стремящихся к развитию профессионалов, вооружённых технологиями, основанными на лучших достижениях в области теории и практики менеджмента, экономики, юриспруденции, а также культуры управления.

Институт высшего образования как структурное подразделение ГОУ ВО КРАГСИУ это:

- образование, предусматривающее оптимальное сочетание управленческой, экономической, правовой и общегуманитарной подготовки;
- программы бакалавриата по семи направлениям;
- программы магистратуры «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», ориентированные на выпускников бакалавриата ГОУ ВО КРАГСИУ и других вузов региона и России в целом;



- возможность за счёт средств регионального бюджета обучаться по нескольким направлениям;

- подготовка профессиональных управленческих кадров нового поколения, востребованных как в органах государственной власти, так и в бизнес-структурах;

- сообщество преподавателей и студентов, ориентированных на совместную творческую деятельность.

Достижение поставленной цели определяется основными ресурсами развития, которыми обладает Институт высшего образования:

- стабильный научно-педагогический коллектив с преобладанием кадров высшей квалификации (уровень острепенённости по кафедрам института – от 70 до 100%);

- разнообразие образовательных программ (7 направлений бакалавриата; 2 направления магистратуры);

- сочетание традиционных и инновационных образовательных технологий;

- сложившаяся система взаимодействия с органами государственной и муниципальной власти и коммерческими организациями;

- хорошее материально-техническое обеспечение образовательного процесса;

- наличие бюджетного финансирования по ряду направлений подготовки;

- «уникальность» в регионе трёх из семи направлений подготовки бакалавров и магистров («Государственное и муниципальное управление»; «Управление персоналом»; «Зарубежное регионоведение»);

- развитая система студенческого самоуправления и студенческой активности.

Преподаватели и студенты участвуют в научных мероприятиях, проводимых как в ГОУ ВО КРАГСиУ, так и за её пределами. К наиболее значимым научным событиям следует отнести традиционные ежегодные конференции: Всероссийская научная конференция, проводимая на базе ГОУ ВО КРАГСиУ, и Межрегиональный студенческий форум «Академическая весна».

В Институте высшего образования ГОУ ВО КРАГСиУ было проведено исследование организационной культуры по методике Камерона и Куинна, в котором приняли участие 6 человек (54,5%) – сотрудники Института высшего образования ГОУ ВО КРАГСиУ.

Данные по каждому из подвопросов-утверждений (*A, B, C, D*) суммируются и находятся средние значения (делятся на 6). Каждое из полученных значений является оценкой определённого типа организационной культуры.



Все респонденты отнесли существующий тип культуры к «иерархической культуре». По поводу предпочтительного типа корпоративной культуры мнения разделились между *A* – «клановой культурой», *B* – «адхократической культурой», *C* – «рыночной культурой», *D* – «бюрократической (или иерархической) культурой».

Результаты исследования представлены в *табл. 1*.

Т а б л и ц а 1

Предпочтительная культура

Тип культуры (среднее арифметическое)		
	Существующий	Предпочтительный
<i>A</i> («клановая»)	158,33	244,16
<i>B</i> («адхократическая»)	110	115
<i>C</i> («рыночная»)	125	109,16
<i>D</i> («бюрократическая» или «иерархическая»)	211,66	50

Результаты опроса показывают, что предпочтительный тип организационной культуры совпадает с существующим – *D* («бюрократическая (иерархическая) культура»).

Результаты исследования представлены в *табл. 2*.

Т а б л и ц а 2

Существующая культура

Тип культуры (среднее арифметическое)		
	Существующий	Предпочтительный
<i>A</i> («клановая»)	158,33	244,16
<i>B</i> («адхократическая»)	110	115
<i>C</i> («рыночная»)	125	109,16
<i>D</i> («бюрократическая» или «иерархическая»)	211,66	50

Процентное соотношение: $2400 / 2400 \times 100 = 100\% = 1\%$.

Проанализировав результаты опроса, мы пришли к выводу, что и существующий, и предпочтительный тип корпоративной культуры – иерархический.

Бюрократический тип культуры – это разновидность организационной культуры, в рамках которой основными инструментами координации действий сотрудников являются формальные правила, регламенты и инструкции.



Бюрократическая организационная структура также принимает ограничительные меры для минимизации возможности злоупотребления властью путём разработки и применения конкретных правил, ограничивающих власть. В такой культуре необходимость в индивидуальном принятии решений и возможность возникновения конфликта сведены к минимуму, поскольку все полномочия очень чётко описаны для всех категорий сотрудников.

К неоспоримым недостаткам относится, прежде всего, сложная процедура осуществления изменений. Этот недостаток особенно заметен, когда организация работает в быстро меняющейся и нестабильной среде.

Поскольку внутренне установленные правила не меняются или их изменение затруднено, это приводит к установлению жёстких границ и формированию обособленных «уездов», так называемых своих структурных подразделений в организации с чётким разделением задач. Организация при этом начинает выглядеть как федерация маленьких вотчин.

Ни один сотрудник не имеет смелости превысить свои полномочия, даже если это необходимо для решения важной проблемы, но не предусмотрено правилами и часто не имеет значения, что сотрудник сделал что-то не так или несвоевременно, при условии, что он чётко следовал правилам. Это убивает любую творческую инициативу и заставляет сотрудников работать в строго ограниченных рамках. Поэтому такой тип организационной культуры строго противопоказан инициативным и творческим сотрудникам. Такая культура не принимает их и заставляет покидать организацию с течением времени.

Таким образом, преимущество бюрократической корпоративной культуры состоит в том, что она защищает сотрудников от произвола, поддерживает стабильность и предотвращает конфликты. Её большой недостаток заключается в том, что она подавляет творческий потенциал и создаёт препятствия для плодотворной совместной работы без учёта ведомственных границ и должностных инструкций.



А.И. Афонькина,

студентка 3 курса

ГООУ ВО Курской области «Курская академия

государственной и муниципальной службы»

(научный руководитель – И.В. Шалимов,

старший преподаватель кафедры экономической

теории, регионалистики и правового регулирования

экономики ГООУ ВО Курской области

«Курская академия государственной

и муниципальной службы»)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОХОДЫ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В эпоху рыночных отношений и интенсивного развития предприятий жёсткую борьбу выдерживают только те компании, которые могут предложить своим клиентам высококачественное обслуживание. В свою очередь, качество обслуживания напрямую зависит от наличия правильно направленного и профессионально подготовленного персонала. Для современного управляющего становится чрезвычайно актуальным вопрос поиска наиболее эффективных методов управления персоналом, максимизация использования его потенциала для обеспечения продуктивной работы предприятия, повышения его конкурентоспособности и прибыльности.

Инновационное управление персоналом подразумевает намеренный отказ от выбора традиционных вариантов управления, процессов и методик. Такой подход позволяет в большей степени поменять сам принцип работы HR-специалистов [1].

В зависимости от социально-психологических условий, в которых внедряются инновации, выделяются следующие их группы:

- рефлексивно осознанная инновация;
- нововведения, которые внедряются без долгих предварительных размышлений;
- планируемые нововведения, являющиеся результатом калькуляции экономических расчётов и осознания необходимости их внедрения;
- незапланированные инновации, внедряемые спонтанно.

Последним критерием классификации инноваций является сфера применения [2].



Можно выделить:

- технические и технологические инновации, касающиеся изменений, происходящих в техническом процессе производства продукции;
- организационно-управленческие инновации.

Инновации выполняют три типа функций:

- 1) воспроизводство (прибыль от инновации и её использование);
- 2) инвестиции (использование прибыли в качестве капитала);
- 3) стимулирование (прибыль как стимул для внедрения новых инноваций).

До недавнего времени главным показателем инновационного развития являлось количество технических изобретений, об управленческих инновациях речь не шла. Однако именно управленческие инновации способствуют ускорению научно-технического прогресса, реализации новых технологий, трансформируют способ функционирования организаций.

Типы организационно-управленческих инноваций представлены на рисунке.

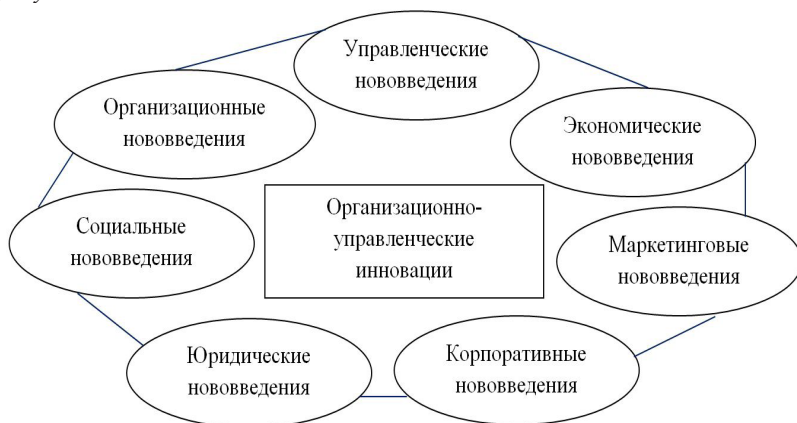


Рис. Типы организационно-управленческих инноваций

В методах инновационного управления персоналом всё меньше делается упор на приоритет материального стимулирования. Все понимают, что обещанное вознаграждение стимулирует концентрацию механических усилий и способствует достижению определённых успехов при выполнении конкретной задачи. Однако если требуется использование нестандартного решения, это же обещанное вознаграждение становится фактором снижения продуктивности труда.

Основную роль человеческих ресурсов компании в обеспечении её конкурентоспособности обычно связывают с анализом причин, по которым



становится очевидна необходимость разработки и внедрения инновационного менеджмента в *HR*.

В настоящее время *HR*-службы компаний обязаны уметь эффективно решать следующие проблемы:

- планирование трудовых ресурсов: определение потребности в сотрудниках в зависимости от планов развития производства;
- создание резерва кадров, подбор претендентов, групп резерва;
- оценка работы сотрудников; отбор персонала из групп резерва;
- оформление контрактов с работниками;
- перевод, увольнение, повышение в зависимости от итогов работы;
- адаптация и профориентация новых сотрудников в коллективах, введение в производственные процессы;
- обучение персонала;
- определение достаточного вознаграждения для привлечения новых кадров и сохранения существующего персонала;
- подготовка руководящего состава и др.

Эффективное решение данных задач невозможно без инновационных навыков. Для успешного развития предприятие должно управлять подбором, вознаграждением, обучением и оценкой персонала. В широком смысле для этого требуется создавать, применять и совершенствовать методы и программы организации всех этих процессов [3].

Управление персоналом в инновационном менеджменте показывает с иной стороны проблему профессиональной успешности, что приводит к формированию особой системы переобучения, отбора и социальной адаптации персонала.

При инновационном управлении персоналом от сотрудников требуется особая гибкость мышления, внутренняя потребность творчества, эффективная система восприятия, своеобразная форма самореализации и взаимодействия с социальной системой. Нововведения, прежде всего, ориентированы на группу высококвалифицированных рабочих, в центре которой стоит новатор-учёный или новатор-менеджер. Данная интеллектуальная персона будет ключевой фигурой в инновационной деятельности, для неё главное значение имеет высокая мотивация и смысловая значимость трудовой деятельности.

В зарубежных компаниях для отбора инновационных *HR*-менеджеров применяют тестирование, направленное на установление соответствия качеств соискателя условиям работы инновационного управляющего. На первом месте в оценке стоят организаторские способности кандидатов, их инициативные качества, не менее важно проявление упорства в достижении целей. Наилучшим образом для данной работы подходит кандидат с явными качествами лидера, высокой ответственностью, оперативно и точно принимающий решения, а также дружелюбно расположенный к людям.



Управленческие инновации предполагают, прежде всего, реструктуризацию компаний, т.е. изменение всей организационной структуры или отдельных её элементов в целях оптимизации хозяйственной деятельности. Сюда же следует отнести нововведения в формах, принципах и методах оплаты и регламентации труда. Немаловажное значение придается внедрению новых концепций развития корпоративной культуры. Следовательно, управленческие нововведения в значительной мере представляют собой нововведения в сфере управления персоналом.

Управление персоналом в инновационной организации по своей направленности функций, содержанию и характеру отличается от традиционной. Содержание функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации представлено в *таблице*.

Т а б л и ц а

*Содержание функций управления персоналом
в традиционной и инновационной организации*

Содержание	Традиционная организация	Инновационная организация
1. Организация труда	Высокая специализация функций и задач персонала, контроль за исполнением и дисциплиной	Распределение групповой, командной работы. Выбор оптимального режима работы
2. Отбор персонала	В основном на основе стандартов поведения и технических квалификаций	Основано на потенциальных способностях кандидата
3. Адаптация персонала	Адаптация работника к требованиям рабочего места	Адаптация работника к инновационному климату в организации
4. Мотивация и стимулирование	Справедливое вознаграждение за реальные достижения	Нематериальные стимулы, создание условий для поддержания и развития инновационного климата
5. Оценка персонала	Оценка в соответствии со стандартами поведения, инструкциями	Оценка персонала по результатам участия в инновациях
6. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	Вертикальное продвижение	Горизонтальное продвижение



Продолжение табл.

7. Обучение персонала	Обеспечение работника знаниями, умениями и навыками в зависимости от требований рабочего места	Всестороннее перспективное развитие персонала
8. Организационная культура	Подчинение индивидуальных интересов общему делу	Принятие корпоративных ценностей как своих личных

Таким образом, в качестве инновационных методов обучения могут выступать следующие:

1. Визуализация: проективная и не проективная. Проективная форма визуализации может представлять собой видеоролики, фильмы, анимацию, а не проективная – предметы, доска, картины.

2. Метод симуляции реализуется в виде ситуации, схожей с реальностью, т.е. приближенной к жизненным условиям.

3. Метод кейса представляет собой описание конкретной ситуации, которую обучающиеся должны проанализировать и сделать выводы.

4. Ролевая игра – подразумевает закрепление полученных знаний посредством примерки участниками различных ролей.

5. Воркшоп является интерактивным мероприятием, основанным на активности участников. Данный метод направлен на самостоятельное получение знаний участниками в групповом взаимодействии.

6. Тренинг является практической составляющей, представленной в форме практических упражнений с использованием небольшой доли теории.

* * *

1. *Вукович Г.Г.* Управление персоналом: теория и методика // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2019. – № 4. – С.20–25.

2. *Шалимов И.В., Телегина О.В., Ковалев С.Ю.* Сущность и роль управления инновациями на предприятии // Вопросы современной экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения: сб. научных трудов по итогам международной науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2016. – № 3. – С.155–157.

3. *Шалимов И.В., Телегина О.В., Ковалев С.Ю.* Сущность и специфика организации работы внешнеторговой фирмы // Актуальные проблемы экономики и управления: материалы науч. конф. (г. Курск, 29 апреля 2016 г.) / сост. Е.Ю. Каблучков. – Курск: РОСИ, 2016. – С.89–93.



Е.Г. Бронникова,
студентка ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель –
И.Е. Лыскова, канд. ист. наук,
доцент кафедры экономики
и управления ГОУ ВО КРАГСиУ)

РОЛЬ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

В современном мире организационная культура – это мощный стратегический инструмент, который позволяет организовывать работу всего персонала, настраивать его на достижение целей компании. При определении организационной культуры, как правило, ссылаются на Э. Шейна [1], который подчёркивал, что организационная культура включает в себя совокупность коллективных базовых представлений, обретаемых группой в процессе совместного решения проблем адаптации к изменениям внешней среды и посредством внутренней интеграции, обеспечивающей эффективность деятельности организации.

Значимым элементом организационной культуры является этический кодекс. Небольшой свод внутрикорпоративных законов, называемый этическим кодексом, сегодня можно встретить почти во всех организациях. В этом документе руководители официально закрепляют неписанные правила, которые существуют в любой фирме: это требования к одежде сотрудников, к их отношению к другим сотрудникам и клиентам компании.

Следует отметить, что функции этического кодекса тесно переплетаются с функциями организационной культуры. Как правило, этический кодекс организации выполняет следующие функции:

1) репутационная (формирует атмосферу доверия, социальной ответственности и стабильности организации; обеспечивает условия эффективного взаимодействия с внешней средой в лице основных потребителей социальных благ, продукции, товаров и услуг, предлагаемых организацией (поставщиками, клиентами, подрядчиками и др.); способствует формированию благоприятного имиджа организации);

2) образовательно-развивающая (регламентирует требования, предъявляемые к поведению сотрудников организации в соответствии с миссией, целями, задачами, спецификой должностных моделей поведения; фикси-



рует основные нормы и правила деловых коммуникаций; выстраивает нравственные приоритеты в системе деловых отношений; рекомендует наиболее желательные модели поведения, определяет основное содержание этики организационного поведения и делового этикета и др.);

3) регулирующая (регулирует индивидуальное и коллективное поведения сотрудников, указывает на значимость следования нормам и ценностям, принятым в организации);

4) адаптивная (создаёт условия для адаптации сотрудников к общепринятым правилам и моделям поведения в процессе выполнения служебных обязанностей, взаимодействия с руководителями и коллегами, представителями других структурных подразделений);

5) мотивирующая (обеспечивает функцию мотивации работников к более производительному и качественному труду, поддерживая значимость психологических и эмоционально-волевых установок коллектива на достижение профессиональных целей, необходимость следования нормам и правилам поведения, содействующим удовлетворению индивидуальных и коллективных потребностей);

6) интегрирующая (способствует сплочённости коллектива, отождествляя индивидуальные и организационные интересы и ценности; совершенствует систему организационного поведения и организационной культуры) [2].

Этический кодекс является сводом правил и норм поведения, которые разделяют участники группы. Стандарты работы компании предполагают наличие кодекса в организации как эффективного инструмента ведения бизнеса. Этический кодекс регулирует поведение сотрудников, описывает идеологию компании, содержит строгие правила поведения на рабочем месте, описывает политику в отношении соучредителей, руководства и клиентов. Особенно важен такой документ в сфере работы с людьми. Чёткие и соблюдаемые этические стандарты в организации помогают сотрудникам справляться с трудными ситуациями, снижают риск потенциальных нарушений и помогают сформировать привязанность сотрудников компании.

Этические нормы занимают особое место в системе социальных правил. С одной стороны, они не предусматривают такой строгой системы общественного контроля, как, например, судебная система за законодательно утверждёнными нормами. С другой стороны, этические нормы могут ограничивать личную свободу человека, в большей или меньшей степени контролировать его мысли, чувства и действия.

Как известно, с 1 января 2023 г. начал работу государственный внебюджетный Фонд пенсионного и социального страхования (Социальный фонд России, СФР), который объединил функции и имущество Пенсион-



ного фонда (ПФР) и Фонда социального страхования (ФСС). Фонд являлся специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве Российской Федерации. ПФР же являлся самостоятельным финансово-кредитным учреждением, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации [3].

Известно, что и у ПФР, и у ФСС существовали этические кодексы, в которых были прописаны основные правила и особенности работы фондов. Но как объединение фондов отразится на этическом кодексе уже новой организации? Какие изменения потребуется внести, чтобы обеспечить эффективность работы сотрудников?

Если сравнить два существовавших кодекса, то можно определить их основные различия. Кодекс этики ФСС включал в себя: «Общие положения», «Основные принципы и правила служебного поведения работников Фонда», «Этические правила служебного поведения работников Фонда», «Ответственность за нарушение положений Кодекса», «Вступление Кодекса в силу» [4]. Кодекс этики ПФР состоял из таких разделов, как: «Общие положения», «Основные принципы профессиональной этики работника системы ПФР», «Общие принципы и правила поведения во время исполнения работником системы ПФР должностных обязанностей», «Конфликт интересов», «Ответственность за нарушение требований Кодекса» [5].

В первой главе обоих кодексов рассматривались общие положения. В целом эти главы были почти идентичны, в них были указаны цели создания кодексов, их важность для своей сферы, а также на основе каких нормативных правовых актов они были созданы.

Небольшие различия касаются второй и третьей глав кодексов. Основные принципы служебного поведения работников ФСС в связи с осуществлением ими трудовой деятельности в системе были прописаны во второй главе кодекса, третья глава посвящена этическим правилам, тогда как в кодексе профессиональной этики ПФР общие принципы и правила поведения во время исполнения работником системы ПФР должностных обязанностей были прописаны в третьей главе кодекса, а вторая глава содержит в себе основные принципы профессиональной этики работника системы. Далее, в четвёртой главе кодекса ПФР были установлены нормы поведения при конфликте интересов. Основной целью этих норм являлось недопущение коррупционных рисков при конфликте интересов. В пятой главе «Ответственность сторон» было указано, что нарушение правил антикоррупционного поведения влечёт за собой проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно опасной ситуации. В кодексе ФСС уже в четвёртой главе прописана ответственность, а в пятой сказано, что Кодекс вступает в силу со дня его утверждения приказом Фонда.



Если сравнить основные принципы служебного поведения работников ФСС и ПФР, то можно заметить, что перечень правил в них разнился, связано это со спецификой работы каждого из фондов и группой граждан, на которых были нацелены организации. Пенсионный фонд предоставлял множество мер поддержки самым разным категориям граждан: пенсионерам, семьям с детьми, федеральным льготникам, военнослужащим. По линии ПФР гражданам выплачивались пенсии, социальные выплаты, материнский капитал, пособия и выплаты на детей. Фонд социального страхования в свою очередь предоставлял гражданам больничные и пособия, родовые сертификаты, технические средства реабилитации, путёвки на санаторно-курортное лечение [6].

Как отмечалось ранее, этический кодекс – одна из основных составляющих организационной культуры, по сути, содержащая все принципы работы организации в письменном виде. Так как в кодексе прописана идеология компании, правила поведения сотрудников на рабочем месте, целесообразно будет изменить кодекс этики социального фонда для обеспечения лучшей работы сотрудников, которые в полной мере смогут изучить специфику их работы, посмотреть, какие изменения коснутся непосредственно правил поведения и взаимодействия с клиентами и сотрудниками организации, т.к. изменения хотя и небольшие, но будут. Это будет способствовать формированию комфортной среды и более эффективной работе сотрудников.

* * *

1. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – С.31–32.

2. *Лыскова И.Е.* Организационная культура: учеб. пособие. – Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2015.

3. Социальный фонд Российской Федерации: официальный сайт. – URL: <https://sfr.gov.ru>.

4. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников центрального аппарата и территориальных органов Фонда социального страхования Российской Федерации: приказ ФСС РФ от 13.04.2015 № 149. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420268466>.

5. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации: постановление Правления Пенсионного фонда РФ от 20.08.2013 № 189п. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70399708/>.

6. Социальный фонд Российской Федерации: официальный сайт. – URL: <https://sfr.gov.ru>.



Г.И. Булгаков,

студент 2 курса

ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»

(научный руководитель – А.А. Богданова,

преподаватель кафедры истории

России и зарубежных стран

ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»)

РЕФЛЕКСИЯ ОСВАЛЬДА МОСЛИ ПО ПОВОДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ВЕЛИКОБРИТАНИИ 20-х – начала 30-х годов

Освальд Мосли – довольно значимая фигура Великобритании межвоенного периода. После Первой мировой войны, воодушевлённый созданием «лучшего мира», он стал одним из самых молодых парламентариев. Выдвигался Мосли от Консервативной партии, однако вскоре понял, что парадигмы старого поколения бесперспективны. В 1924 г. он перешёл в Лейбористскую партию, члены которой в 1927 г. набрали большинство голосов, а уже в 1929 г. сформировали правительство. Мосли надеялся, что с помощью правительства Рамзея Макдональда (чью политику он потом критиковал) они смогут преодолеть кризис в стране. В 1930 г. Мосли стал членом правительства, где предложил идеи для преодоления внутреннего послевоенного кризиса, но так и не нашёл поддержки среди соратников, что подвигло его демонстративно покинуть партию. После чего следовало основание Новой партии, а впоследствии и Британского союза фашистов, который, по разным оценкам, насчитывал до полумиллиона человек уже в 1934 г. [1], т.е. на второй год своего создания. Так что же говорил О. Мосли об экономическом курсе Великобритании и какие тезисы были им в итоге предложены?

Великобритания столкнулась с жесточайшим экономическим кризисом послевоенного устройства, несмотря на почти полное отсутствие на её территориях следов боевых действий. Доминирующая проблема периода «интербеллума» – безработица, её пик в 1933 г. составлял 23%, или 2 979 400 человек [2]. С 1920 по 1938 г. уровень безработицы в Великобритании в среднем составлял 14% и никогда не опускался ниже 9%. Основываясь на исследованиях экономистов Д. Денмана и П. МакДональда [3], можно сделать вывод, что экономически активное население было в диапазоне от 11 до 15 млн человек. Конечно, нельзя не вспомнить и о Великой депрессии,



которая усугубила ситуацию с безработицей. Сам же экономический рост в то время хоть и был, но обеспечивался за счёт новых отраслей (автомобилестроения, химической отрасли). В основном пытались наращивать экспорт.

В составе Парламента уже в 1930 г. Освальд Мосли начал активно продвигать свои идеи по ликвидации безработицы и восстановлению экономики, но, как мы ранее отметили, эти усилия не были оценены лейбористами. Из речи, произнесённой в Палате общин, и его меморандума можно выделить несколько интересных положений. Например, Межведомственный комитет под председательством Лорда-хранителя Малой печати собирався в 1930 г. на тот момент всего два раза, причём без участия многих советников министра [4]. Им были приняты основные решения по политике и управлению в вопросе безработицы. Что это означает? Таким образом, вся инициатива исходила от департамента, а не от министров. О. Мосли отмечал и средний рост производства между 1924 и 1929 гг. на 20%, однако при сокращении рабочих мест более чем на 4% [5]. Рациональная политика лейбористского правительства, по его мнению, имела успех только в кратковременных перспективах с риском повторения кризисной ситуации.

О. Мосли выделял две причины безработицы – крах зарубежных экономик и зависимость Великобритании от экспорта в те же депрессивные регионы. Обвал внешних рынков и последовавший за ним дефицит британского экспорта фактически нанесли серьёзный ущерб британской промышленности. Следовательно, расширение экспортной торговли не являлось путём к восстановлению довоенного положения, этого было недостаточно для ликвидации избытка рабочей силы.

«Принцип невмешательства» (или *Laissez-faire*), по мнению О. Мосли, неактуален в послевоенном глобальном устройстве и сложившейся ситуации [6]. Одно из немногих верных решений Правительства он видел в политике контролируемого импорта, применяемой к сельскохозяйственной продукции, однако для создания стабильного внутреннего рынка нужно распространить данную норму и на другие отрасли. Имеется в виду ограничение нации от «электрических шоков нынешних мировых условий», что вполне логично на фоне бушующей Великой депрессии.

Интересен и тот факт, что реорганизацией экономики занималось не Правительство, а банки, которые не были приспособлены для выполнения задач контроля промышленных рынков. Цитируем: «Наша банковская система поддержала многих неудачников. Они по уши влезли в безнадёжные долги». Затруднительное положение промышленности – следствие не ограничений банков, а несвоевременной щедрости в поощрении и поддержке неэффективных мер.

Много вопросов вызывает и программа премьер-министра, направленная на ликвидацию безработицы с бюджетом в 103 000 000 фунтов



стерлингов. Однако сроки действия данной программы были обозначены довольно расплывчато. По мнению О. Мосли, такая программа за 5 лет не добьётся иных успехов, кроме как трудоустройства не более 100 000 человек, при безработице более 2-х млн в то время [7].

Сам теоретик предлагал идею, которая могла обеспечить работой по меньшей мере 700–800 тыс. человек. В течение трёх лет он предлагал выделить 200 млн фунтов стерлингов при спонсировании правительством на цели создания новых рабочих мест [8]. Среди этих рабочих мест был «мобильный трудовой корпус», предназначенный для оказания немедленной помощи в восстановлении городской среды и ликвидации трущоб. О. Мосли надеялся использовать дефицитные расходы, чтобы помочь сократить безработицу и поднять моральный дух с помощью конкретных и заметных мер, таких как обновление городской среды.

После меморандума более радикальные идеи появились уже в книге «Великая Британия», 10 положений фашизма и брошюре 1936 г. «Фашизм: 100 вопросов и ответов». Для своего времени утверждения О. Мосли были довольно необычны и претенциозны. Многие экономисты и знаменитые политики критиковали эти идеи, называя их «еретическими», некоторые опасались, что описываемые автором картины международной экономической изоляции могли привести и к конфликту. Даже Дж. М. Кейнс, который в целом поддерживал идеи О. Мосли [9], был не согласен с идеей дефицитного расходования, пока не написал свой известный труд в 1936 г. – «Общая теория занятости, процента и денег».

Однако британское правительство так и не прислушалось к этим идеям, и экономический кризис продолжился, что вынудило О. Мосли создать Новую партию (программа Новой партии была основана на «Меморандуме Мосли», пропагандировавшем национальную политику по преодолению последствий Великой депрессии), а затем основать самую массовую британскую фашистскую организацию, чья деятельность оказала заметное влияние на общественно-политическую жизнь страны в 30-е годы.

* * *

1. Lebzelter. Political Antisemitism in England 1918–1939 (Oxford, 1978). – P.102.

2. Denman J., McDonald P. Unemployment statistic from 1881 to present day // Labour market trends, 1996. – P.10. – URL: <https://escoe-website.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/10/17145130/Denman-and-Macdonald-LMT-1996-Unemployment-Statistics-from-1881-to-the-present-day.pdf> (дата обращения: 10.03.2023)

3. Ibid. – P.6, 10.



4. Избранное. Статьи и выступления. – М.: Russian Revolver, 2021. – С.9.
5. Там же. – С.12.
6. Там же. – С.15.
7. Там же. – С.21–23.
8. Там же. – С. 23–25.
9. *Keynes J.M.* (1971). The Collected Writings of John Maynard Keynes: Activities, 1929–1931, Rethinking Employment and Unemployment Policies. Royal Economic Society. – P.473–475.



К.Г. Волобуева,

студентка 3 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и управления ГОУ ВО КРАГСиУ)

ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА «WILDBERRIES»)

В настоящее время организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели. Предприниматели по всему миру пришли к выводу, что успешными являются фирмы, в которых хорошо развита организационная культура, сплочён коллектив, где каждый заинтересован в общем успехе всей компании.

По словам Эдгара Шейна, организационная культура – это совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определённой группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам [1].

Считается, что организационная культура складывается из следующих шести составляющих:

- нормы, разделяемые сотрудниками организации и определяющие принципы взаимоотношений в организации;
- климат, существующий в организации и проявляющийся в том, какова атмосфера в организации и как члены организации взаимодействуют с внешними лицами;
- правила, по которым ведётся «игра» в организации;
- философия, задающая смысл существования организации и её отношение к сотрудникам и клиентам;
- поведенческие ритуалы, выражаемые в проведении в организации определённых церемоний, в использовании определённых выражений, знаков;
- доминирующие ценности, на которых базируется организация, которые относятся к целям её существования либо же к средствам достижения этих целей [2].



Организационная культура обычно развивается из видения и действий лидера, влиятельных лиц в организациях, трудовой этики, политики организации и т.д. Она отражается в ценностях, принятых руководством организации, подходах к управлению персоналом и взаимоотношениям с акционерами, правительством, обществом, клиентами. Правильное понимание культуры позволяет сотрудникам повышать эффективность работы организации за счёт быстрого решения проблем.

Особую роль в формировании и управлении организационной культурой играет лидер. Он оказывает сильнейшее влияние на формирование организационной культуры, в частности на начальном этапе её становления, особенно если лидер является собственником или создателем организации.

Рассмотрим в качестве примера интернет-магазин *Wildberries*. Это самый успешный маркетплейс на русскоязычном пространстве, который справился с интенсивным подъёмом, успел автоматизировать большинство процессов и удержать требуемый рост.

Татьяна Бакальчук – российская предпринимательница, основательница и генеральный директор компании *Wildberries* – российского международного интернет-магазина одежды, обуви, товаров для дома и других товаров. По данным *Forbes*, она стала самой богатой женщиной России. Однако для России важнее не размер личного капитала, а то, что Т. Бакальчук создана компания, в которой числится на ноябрь 2022 г. около 154 тыс. рабочих мест. Помимо России, ретейлер работает сегодня в Белоруссии, Казахстане, Киргизии, Армении и ещё в 8 странах. Сеть магазина насчитывает более 8 500 точек.

В регламент компании *Wildberries* входит официальный документ «Политика ООО “Вайлдберриз”», где прописана организация обработки и обеспечения безопасности персональных данных. Также при обучении новым сотрудникам компании высылают методичку (обучающие файлы), которая даже после окончания обучения остаётся в открытом доступе.

Правильно разработанная стратегия смогла привести *Wildberries* к высокой востребованности.

Ключевым преимуществом *Wildberries* была и остаётся ориентированность на клиента. Компания первой предложила бесплатную доставку, она является безоговорочным лидером по количеству пунктов выдачи заказов. Доля заказов в собственные пункты выдачи составляет 92%, т.е. 8% осталось для курьерской доставки.

К слову, попытки ввести бесплатную доставку предпринимались и другими российскими маркетплейсами, но это были лишь разовые акции к праздникам или распродажам. Такое решение поначалу сильно ударило по доходности бизнеса, но заметно возросшее число заказов позволило выравнивать прибыль.



Ещё одна составляющая – это ориентированность на партнёрство с поставщиками. Компания в 2019 г. два раза снижала свою комиссию для них, что дало возможность существенно расширить пул поставщиков. Однако с этим не всё так гладко, как кажется на первый взгляд.

Сначала поставщики не понимали, за счёт чего компания *Wildberries* так уверенно доминирует на рынке. Когда это стало понятно, было уже поздно: копания приучила население к постоянным скидкам. На этой площадке за полную стоимость товары не покупают. Фактически царствует демпинг, но достигается он не за счёт маркетплейса, а за счёт поставщиков.

В 2014 г. руководство *Wildberries* приняло очередное решение, позволившее обогнать конкурентов: здесь полностью отказались от самостоятельных закупок партий товаров.

Подобная модель носит название комиссионной:

Партнёр проходит регистрацию на сайте, открывает свой магазин на маркетплейсе.

Самостоятельно решает, какими товарами, в каких объёмах, по какой цене будет торговать. По факту поставщик остаётся собственником продукции до её продажи клиентам.

После реализации товара партнёр получает законную прибыль за вычетом комиссии, которая здесь в среднем составляет 19% [3].

Из всего сказанного складывается причина недовольства поставщиков работой с *Wildberries*:

1. Тут не согласовывают скидки и акции с поставщиками. В ответ на претензии выдвигают ультиматум: «Не хотите торговать по нашим условиям – будьте добры убрать свой товар с площадки».

2. Скидки и акции здесь случаются каждый день. Более того, скидки не просто идут одна за другой – несколько акций могут происходить одновременно. С самых первых дней на сайте каждый покупатель становится членом программы лояльности, по которой получает море выгодных предложений. За счёт поставщиков, а не маркетплейса.

3. Магазины на *Wildberries* жалуются, что противостоять постоянному демпингу на площадке они не в силах. Но и уходить им некуда, ведь найти такую же мощную платформу, где можно продать сколько угодно товара, не так-то просто. Мода на постоянные скидки уже захватила и другие маркетплейсы – на *Amazon* и *Ozon* наблюдается практически та же картина.

Таким образом, интернет-магазин *Wildberries*, создав нечестную стратегию по отношению к поставщикам, всё же продолжает активно развиваться на рынке и получать предложения о сотрудничестве.

Мы рассмотрели одну из немногих проблем, возникающих в компании. Также стоит упомянуть о недавно случившемся конфликте между организацией и владельцами пунктов выдачи заказов.



В середине марта прошли забастовки сотрудников *Wildberries*. Поводом стало изменение системы санкций для продавцов и пунктов выдачи заказов, из-за которых продавцы получили многомиллионные штрафы, а зарплата работников ушла в минус. В компании произошёл трудовой конфликт, который перешёл в крайнюю форму, т.е. в забастовку. В данный момент это влечёт за собой уменьшение количества пунктов выдачи заказов, что в будущем может привести к отрицательной динамике развития компании.

Организационная культура компании *Wildberries* не является идеальной, хотя по настоящее время этот маркетплейс остаётся одним из самых востребованных.

* * *

1. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002.

2. Стеклова О.Е. Организационная культура: учеб. пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2009.

3. Wildberries: история создания и успеха Вайлдберриз. – URL: <https://lindeal.com/business/istoriya-sozdaniya-i-uspekha-wildberries> (дата обращения: 18.03.2023).



А.А. Давыдова,
студентка 2 курса
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский
Мордовский государственный университет
им. Н.П. Огарёва»

ЭТНИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В ИМИДЖЕ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

В настоящее время комплексное эффективное развитие территории напрямую зависит от её позиционирования. Для этого используются технологии мягкой силы, например, имидж, позволяющий создавать нематериальный актив и конструировать позитивную репутацию региона и, как следствие, её конкурентоспособность, привлекая инвесторов, высококвалифицированных трудовых мигрантов, туристов, стимулируя рост деловой, инновационной, социокультурной, спортивной активности и т.д.

Понятие имиджа является междисциплинарной дефиницией, его изучают психологи, социологи, педагоги, маркетологи, политологи [1]. Изучением имиджа страны с культурологической точки зрения занимались А.В. Фёдорова, В.И. Щербакова, В.И. Журавлёва, которые исследовали образ страны на основе культуры. И.В. Гринёв, активно изучающий данный вопрос, писал, что имидж – это мнение, имеющее рациональный характер либо это эмоционально окрашенное мнение об объекте, которое возникло в сфере сознания и/или подсознания некоторой группы людей на основе целенаправленно сформированного образа либо на основе восприятия определённых, подчинённых эмоциям и разуму характеристиках объекта [2].

Г.Л. Тульчинский выделяет такие функции имиджа, как [3]: информационно-символическая (обеспечение известности и узнаваемости организации и результатов её деятельности), рекламная (использование репутации в различных рекламных акциях и программах, способствующее закреплению и расширению клиентуры), формирования и развития социальных связей с различными контактными целевыми группами, мотивационная (мотивация работников организации – обладателя бренда, создание организационной культуры), формирования и реализации маркетинговой стратегии развития.

Основные направления позиционирования региона должны выбирать ся на основании конкурентных преимуществ, т.е. значимых атрибутов/маркеров, обеспечивающих превосходство над конкурентами (в нашем



случае – другими регионами, обладающими подобными ресурсами) [4]. К таким маркерам относят: памятники архитектуры (Дворцовая площадь как архитектурный центр Эрмитажа) и скульптурные композиции (Памятник «Тысячелетие России» в Великом Новгороде), объекты природного (озеро Байкал, Золотые горы Алтая, вулканы Камчатки) и культурно-исторического (природные музеи-заповедники Тарханы и Болдино) ландшафта, историко-культурные и социокультурные события (Парад Победы на Красной Площади в Москве), знаковые мероприятия (Чемпионат мира по футболу 2018 г.), праздники (праздник народов Башкирии и Татарстана Сабантуй), знаменитые люди (Москва – Юрий Долгорукий, Нижний Новгород – Минин и Пожарский) и др.

Формированию позитивного имиджа Мордовии уделяется особое внимание с 2000-х гг., когда начали складываться первые республиканские имиджеобразующие направления, такие как «спортивный регион», «эффективный аграрно-индустриальный регион», «центр инноваций», «финно-угорский центр России» и др.

В настоящее время Глава Республики Мордовия А.А. Здунов обращает особое внимание на продвижение позитивного образа региона, создание брендов, которые будут ассоциироваться с республикой (например, морёный дуб), развитие интересных туристических маршрутов (например, тур выходного дня «Зов Торамы», получивший статус национального маршрута России, и др.).

Позиционирование региона возможно также этнокультурными средствами, которые могут стать территориальными брендами. Данное направление имеет особое значение для Республики Мордовия и может в том числе способствовать сохранению традиций и культуры. Сенатор от Мордовии в Совете Федерации П.Н. Тултаев на заседании временной комиссии по сохранению и развитию народных художественных промыслов в Российской Федерации отметил: «С одной стороны, можно говорить о сохранении и развитии традиций, самобытной и уникальной культуры наших народов и регионов. С другой, что очень важно в нынешней экономической ситуации, о необходимости и возможностях создавать на базе духовного наследия рабочие места, зарабатывать» [5].

Трансляторами мордовской культуры и традиций являются:

1. Музейные комплексы: культурные объекты Музейно-этнографический комплекс «Мордовское подворье», Центр национальной культуры с. Старая Теризморга, краеведческие музеи городов Республики Мордовия (Ковылкинский, Краснослободский и др.) ежегодно принимают сотни туристов, интересующихся этнографическими особенностями региона, промыслами и жизнью древней мордвы. Центр национальной культуры с. Старая Теризморга в 2007 г. принимал крайне значимых гостей: Владимир



Путин вместе с Президентом Финляндии Тарьей Халонен и Премьер-министром Венгрии Ференцем Дюрчанем побывали там в рамках Международного фестиваля культур финно-угорских народов «Шумбрат, Финно-Угрия!».

2. Знаменитые люди региона: одними из самых известных личностей, чьими именами названы памятники архитектуры Республики Мордовия, являются Ф.Ф. Ушаков, С.Д. Эрзя, И.Д. Воронин. Кафедральный собор Св. праведного Феодора Ушакова в Саранске – единственный в мире храм, посвящённый святому моряку, не проигравшему ни одного сражения: данную достопримечательность растиражировали не только в тематических словарях, но и в СМИ. В музее С.Д. Эрзи представлено самое крупное собрание работ именитого скульптора двадцатого столетия; также здесь собраны картины Ф.В. Сычкова – уроженца Мордовии, художника, посвятившего своё творчество малой Родине. Не стоит забывать и об именитых современниках: Каниськина Ольга Николаевна – российская легкоатлетка, олимпийская чемпионка 2008 г.; Мишин Алексей Владимирович – российский борец греко-римского стиля, олимпийский чемпион 2004 г.; Немов Алексей Юрьевич – российский гимнаст, четырёхкратный олимпийский чемпион.

3. Символическая этническая составляющая в имидже: флаг Республики Мордовия является официальным государственным символом и означает единство народов; герб представляет собой геральдический щит тёмно-красного, белого и тёмно-синего цвета с гербом г. Саранска в середине, обрамлённый золотыми колосьями пшеницы, национальным украшением золотого цвета, на котором представлены семь орнаментов по числу городов республики, в верхней части солярный знак, восьмиконечная розетка красного цвета – символ солнца; куплеты Гимна Республики Мордовия написаны на трёх государственных языках республики: первый куплет – на мокшанском, второй – на эрзянском и третий – на русском языке.

4. Этнические персонажи: мордовские сказки и мифологические герои являются неотъемлемой частью культуры [6]. Мастор-ава, Ведь-ава, Вирь-ава, Варм-ава, Куд-ава – богини земли, воды, леса, ветра, дома и др., о них существует множество историй, которые могут заинтересовать как взрослых, так и детей; есть возможность их экранизировать, что также будет актуально. Такой опыт есть: мифический мокшанский персонаж Куйгорож стал героем мультипликационного сериала «Гора самоцветов», созданного на основе сказок, преданий и мифов народов России.

5. Национальные праздники: в 2004 г. были учреждены национальные праздники с целью сохранения самобытности культуры. Мокшанский – «Акша келу» (Белая береза), изюминкой которого является борьба на поясах; эрзянский – «Раськенъ озкс» (Родовое моление), открывает его засе-



дание старшин с подведением итогов за год; также в Мордовии ежегодно проходит Международный медиафорум «Шумбрат, Финно-угрия туристическая».

6. Поддержка этнокультурной символики производителями товарных брендов: использование имён знаменитых земляков и их изображений часто используется региональными брендами. Например, ОАО Маслодельный завод «Атяшевский» выпускает плавленый сыр «Ушаковский», ОАО «Мордовспирт» – водку «Адмирал Ушаков», кондитерская фабрика «Ламзурь» для оформления подарочных и коллекционных наборов конфет использует репродукции картин Ф.В. Сычкова и др.

Несмотря на интенсификацию деятельности в области имиджевого продвижения региона существуют нерешённые задачи:

1. Нет целостной имиджевой концепции развития республики. Однако в 2021 г. глава региона поручил разработать проект концепции этнокультурного брендинга территорий Мордовии, курирует который Министерство культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовия [7].

2. Необходимо активнее использовать средства рекламы, которая будет способствовать более активному позиционированию региона. Наполнение рекламы должно содержать информацию об уникальных местах Мордовии, а их качественная визуализация позволит не только проинформировать потенциальных туристов, но и стимулировать увеличение туристического потока. Особую актуальность это имеет в условиях санкционной политики Запада в отношении России, когда ограничения зарубежных поездок стимулируют россиян открывать для себя новые места в своей стране.

3. Следует разрабатывать больше уникальных туристических предложений с продуманным маршрутом. В настоящее время в тренде уникальные впечатления и опыт, поэтому весьма актуальными стали авторские нестандартные туристические туры.

4. Важно улучшать туристическую инфраструктуру. Один из современных мировых трендов туристической отрасли – конкуренция за каждого путешественника, в том числе за счёт создания удобного клиентского пути. Эту цель позволяет реализовать федеральный проект «Развитие туристической инфраструктуры», реализуемый в рамках Национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства». Мордовия участвует в грантовых программах по развитию туристической инфраструктуры, объявляемых Ростуризмом. Следует не останавливаться на маршруте «Зов Торамы», искать новые идеи, которые позволят сделать поездки по республике комфортными и интересными.

Подводя итог, хочется отметить, что каждый регион по-своему индивидуален, вызывает у людей разные ассоциации. Именно благодаря этим



ассоциациям выстраивается и имидж региона. Республика Мордовия, являясь финно-угорским центром России активно ассоциируется с этническими особенностями, которые нужно умело их рекламировать, привлекая туристов.

* * *

1. *Гравер А.А.* Образ, имидж и бренд страны: понятия и направления исследования // Вестник Томского государственного университета. Филология. Социология. Политология. – 2012. – № 3 (19). – С.33.

2. *Панкрухин А.П.* Бренды и брендинг // Практ. маркетинг. – 2011. – № 4. – С.5.

3. *Тишков. В.А.* Культура и пространство: историко-культурные бренды и образы территорий, регионов и мест. – Ростов-н/Д: ЮНЦ РАН, 2012. – С.43.

4. *Курочкина К.В. Напалкова И.Г.* Актуальный имидж российской провинции: кейс Республики Мордовия // Проблемы и тенденции развития социокультурного пространства России: история и современность. – Брянск: БГИТУ, 2020. – С.246.

5. Артём Здунов и Пётр Тултаев работают над концепцией этнокультурного брендинга // Столица С. – URL: <https://stolica-s.ru/archives/320019> (дата обращения: 01.04.2023).

6. *Тишков. В.А.* Указ. соч.

7. Артём Здунов и Пётр Тултаев работают над концепцией этнокультурного брендинга...



А.П. Иванова,

В.В. Сидельникова,

студентки 2 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – С.В. Рабкин,

канд. экон. наук, доцент кафедры

государственного и муниципального

управления ГОУ ВО КРАГСиУ)

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Современные вызовы системе государственного регулирования экономики носят комплексный характер. После пандемии *COVID-19* многие страны пересмотрели свои подходы к реализации роли государств в регулировании своих экономик, в том числе социальной сферы. Сегодня происходят определённые институциональные трансформации роли государства в регулировании экономики.

Российская экономика в течение последних двух лет находилась в состоянии экономической нестабильности, распространившейся на мировую экономику из-за пандемии *COVID-19*. На данном этапе развития современной экономики очевидно, что сегодня мы находимся в кардинально иной, ещё более сложной ситуации. Прежде всего это относится к внешним рискам и угрозам, которые дестабилизируют отечественную экономику.

Так, по мнению участников Международной научно-практической конференции «VI Сенчаговские чтения: Экономическая безопасность России в новой реальности», современное государственное регулирование российской экономики происходит в условиях усиления внешнего санкционного давления. Отечественной экономике необходимо решить актуальные проблемы незамедлительно, чтобы продолжить развиваться в новых условиях. По мнению ряда авторов, к ним можно отнести:

- увеличение рисков ослабления макроэкономической устойчивости финансовой системы, развитие инфляционных процессов;

- необходимость пересмотра денежно-кредитной политики с точки зрения ценовых факторов, влияющих на достижение целей нейтрализации угроз экономического роста России и формирование предложений по её совершенствованию в контексте обеспечения экономической безопасности в условиях тотального санкционного давления;

- усиление рисков развития коррупционной составляющей российской экономики, развития процессов картелизации [1].



В п.34 Указа Президента 2021 г. «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» детерминируется, что санкции, введённые против российского государства, имеют неблагоприятное воздействие на экономическую безопасность Российской Федерации. Для обеспечения экономической безопасности отечественной экономики одной из важнейших задач является создание стратегических запасов минерально-сырьевых ресурсов, достаточных для гарантированной реализации мобилизационных нужд Российской Федерации и потребностей отечественной экономики на долгосрочную перспективу, т.е. задача обеспечения экономической безопасности России в условиях санкций со стороны ряда государств.

В 2017 г. Президент РФ утвердил Стратегию экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года. Первостепенный вызов и проблема экономической безопасности России состоит в усилении нестабильности мировых товарных рынков и пертурбации мирового спроса на энергоресурсы. Одновременно с этим государственное влияние на экономику предполагает реализацию системы государственного стратегического управления, обширное использование всех форм планирования. В данной ситуации государственное стратегическое управление действительно является стержнем социально-экономического развития.

Анализ п.2, 3, 28 Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г. также показывает, что основными задачами государственного регулирования экономики являются:

- пункт 2: сохранение макроэкономической устойчивости, поддержание инфляции на стабильно низком уровне, обеспечение устойчивости рубля и сбалансированности бюджетной системы;

- пункт 3: повышение платёжеспособного внутреннего спроса на товары и услуги, обеспечение сбалансированности роста кредитования физических лиц, ограничение рисков, связанных с повышенной долговой нагрузкой на них;

- пункт 26: устранение диспропорций на рынке труда, дефицита инженерных и рабочих кадров, сокращение неформальной занятости, легализация трудовых отношений, повышение уровня профессиональной подготовки специалистов, установление принципа приоритетности трудоустройства российских граждан [2].

Положения Стратегии экономической безопасности Российской Федерации и Стратегии национальной безопасности Российской Федерации определяют основные стратегические цели государственного регулирования экономики.

Одной из важнейших целей является повышение уровня и качества жизни населения. Так, в ст.25 гл.III Стратегии национальной безопасности Российской Федерации предусмотрено, что национальными интересами России и её стратегическими приоритетами являются: сбережение народа



России, развитие человеческого потенциала, повышение качества жизни и благосостояния граждан.

В ст.29, 31, 32, 33 гл.IV «Обеспечение национальной безопасности» перечислено, что реализуемой государственной социально-экономической политикой и её целями в сфере сбережения народа России и развития человеческого потенциала являются «... сокращение бедности, снижение уровня социального и имущественного неравенства, повышение уровня образования населения, воспитание гармонично развитого и социально ответственного гражданина» [3].

По мнению профессора М.Ю. Льва, осуществление государством отчётливой социальной политики, направленной на увеличение денежных доходов населения, прежде всего среди малообеспеченных слоёв населения, приведёт к дополнительному толчку в развитии рыночной экономики, основанной на расширении платёжеспособного спроса [4].

Реализация государствами национальных моделей государственного регулирования экономики напрямую связано с проведением активной социальной политики, направленной на повышение уровня жизни, рост денежных доходов населения с учётом новых проблем, угроз и вызовов.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что современные экономические процессы определяются, прежде всего, элементами коронакризиса и санкционной моделью, принятой по отношению к России со стороны ряда стран, что свидетельствует об изменении целеполагания в реализации модели государственного регулирования экономики. Основой современных изменений становится реализация странами национальных интересов в условиях ставшей реальностью модели многополярного мироустройства.

* * *

1. *Караваева И.В., Лев М.Ю.* Результирующие проблемы экономической безопасности современной России (по итогам проведения Международной научно-практической конференции «VI Сенчаговские чтения: Экономическая безопасность России в новой реальности») // Экономическая безопасность. – 2022. – Т.5. – № 2. – С.711–736.

2. Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года. Раздел III. Цели, основные направления и задачи государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности. – URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41921>.

3. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47046>.

4. *Лев М.Ю.* Бедность и прожиточный уровень населения в обеспечении социально-экономической безопасности // Экономическая безопасность. – 2021. – Т.4. – № 3. – С.549–570.



**А.П. Иванова,
В.В. Сидельникова,
Я.В. Уляшева,**

*студентки 2 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – Д.А. Масляев,
старший преподаватель кафедры
экономики и управления ГОУ ВО КРАГСиУ)*

ПРОЕКТ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В ОРГАНИЗАЦИЮ

Информация в обществе играет важную роль, особенно в экономической сфере. С практической точки зрения необходимо владеть информацией, уметь её хранить, но первостепенное значение имеет управление ею. В настоящее время почти каждому современному предприятию, чтобы оставаться конкурентоспособным, не обойтись без грамотного управления огромными потоками информации. Актуальным решением данной задачи является внедрение информационных систем (ИС) на предприятии. В результате их внедрения повышается эффективность и производительность предприятия, что позволяет уменьшить расходы и сократить время на выполнение базовых операций.

Информационная система – это система, предназначенная для хранения, поиска и обработки информации, и соответствующие организационные ресурсы (человеческие, технические, финансовые и т.д.), которые обеспечивают и распространяют информацию.

Основной целью нашего исследования является обоснование необходимости внедрения ИС в компанию.

Задача исследования – рассмотрение и сравнение двух проектов, в одном из которых будет внедрение информационной системы, а в другом – нет.

В данной работе пойдёт речь об ИС, которая автоматизирует производственные и торговые предприятия, бюджетные и финансовые организации и поддерживает оперативное управление предприятием.

Рассмотрим следующую ситуацию: допустим, что руководством компании было принято решение о необходимости внедрения информационной системы бухучёта, нам надо собрать информацию и провести анализ данного рынка услуг с целью выбора оптимального проекта внедрения. Существует несколько вариантов для запуска проектов внедрения в компании:



- приглашение небольшой, региональной ИТ-компании;
- внедрение силами собственного ИТ-отдела;
- приглашение эксперта;
- заключение контракта с крупной компанией, внедряющей ИС.

Практика конкурентов показывает, что управление внедрением ИС лучше доверить квалифицированным и опытным специалистам. Именно поэтому лучшим вариантом, по нашему мнению, является внедрение ИС с помощью крупной компании [1].

Предположим, что штат бухгалтерского отдела ООО «У» 5 человек: главный бухгалтер, старший бухгалтер, 3 специалиста. После внедрения информационной системы бухгалтерского учёта планируется сократить трёх человек и оставить главного бухгалтера и старшего бухгалтера.

Исходя из кадровых данных предприятия ООО «У» нам больше всего подходит программа «1С:Бухгалтерия 8». Характеристика программы: программа подходит для любой организации и поддерживает все системы налогообложения. Преимуществами системы «1С:Бухгалтерия 8» являются гибкие настройки, наличие возможности дорабатывать программный код под нужды конкретного бизнеса, а также большое число конфигураций и дополнений.

Рассмотрим 2 проекта для ООО «У»: первый проект предполагает, что компания не внедряет ИС; второй проект – компания внедряет ИС бухгалтерского учёта.

Информация о заработной плате представлена в *табл. 1*. Все расчёты производятся в рублях. Без внедрения предприятие выплачивает бухгалтерскому отделу заработную плату за месяц в размере:

$$40\,000 + 35\,000 + (27\,000 \times 3) = 156\,000.$$

После внедрения ИС бухгалтерского учёта 1С планируется сокращение сотрудников, что уменьшит общую заработную плату отдела в месяц и составит:

$$40\,000 + 35\,000 = 75\,000.$$

Это позволит сократить затраты на выплату заработной платы сотрудникам экономического отдела компании на:

$$27\,000 \times 3 = 81\,000.$$

Согласно действующему законодательству компания обязана выплачивать сотрудникам, попадающим под сокращение, заработную плату в течение трёх месяцев. Тогда дополнительный расход за сокращение сотрудников составит:

$$27\,000 \times 3 \times 3 = 243\,000.$$

Проведем расчёт стоимости внедрения, сопровождения и обучения сотрудников в работе с 1С. Возьмём исходные данные из нынешних характеристик ООО «У»: 2 активных пользователя системы, работающих на



Т а б л и ц а 1

Зарботная плата в месяц по проекту 1

Должность	Зарплата (руб.)
Главный бухгалтер	40 000
Старший бухгалтер	35 000
Специалист	27 000

одном сервере. Расходы приведены в *табл. 2*. Общая сумма затрат на программу и её обеспечение составит 42 736,00 рублей.

В дополнение компании нужно закупить 2 комплекта персональных компьютеров для работников и сервер, обеспечивающий работоспособность программы. Стоимость оборудования представлена в *табл. 3*. Затраты составят 229 000,00 рублей.

Общие инвестиции в проект = дополнительный расход за сокращение сотрудников + затраты на программу и обеспечение + затраты на покупку оборудования. Сумма всех инвестиций в проект составит:

$$243\,000 + 42\,736 + 229\,000 = 514\,736.$$

$$\text{Отклонение} = \text{Проект 1} - \text{Проект 2}.$$

Т а б л и ц а 2

Стоимость программного обеспечения

Наименование	Стоимость (руб.)
1С:Бухгалтерия 8 ПРОФ. Электронная поставка	13 000
1С:Предприятие 8 ПРОФ. Клиентская лицензия на 1 рабочее место. Электронная поставка	6 300
1С:КП Базовый (Подписка 1С:ИТС) на 12 месяцев	17 136

Дисконтированный срок окупаемости проекта – это временной период, в течение которого полученная прибыль перекроет объём использованных инвестиций. При этом и сумма прибыли, и объём вложенных средств рассчитываются с учётом барьерной ставки или ставки дисконтирования. Коэффициент дисконтирования считается по формуле:

$$КД = 1 \div (1 + R)^n,$$

где R – это процентная ставка, n – это число временных интервалов от будущего момента до текущего в виде количества месяцев [2].

Приведённое значение рассчитывается по формуле:

$$C'_t = x \times КД,$$

где x – это отклонение.

*Стоимость дополнительного оборудования*

Наименование техники	Балансовая стоимость, руб.	Кол-во	Итоговая стоимость, руб.
Персональный компьютер HP: Процессор Intel Core i7-9700KF BOX – 28 999 руб. Материнская плата ASRock B360M Pro4 – 5 699 руб. Корпус любой – 1 500 руб. Видеокарта MSI GeForce GT 1030 AERO ITX OC [GT 1030 AERO ITX 2GD4 OC] – 5 199 руб. Кулер для процессора AeroCool Verkho 3 – 1 350 руб. Оперативная память Kingston HyperX FURY Red Series [HX426C16FR2K2/16] 16 ГБ 2штуки! – 12 798 руб. 1000 ГБ SSD M.2 накопитель WD Black SN750 [WDS100T3X0C-00SJG0] – 15 799 руб. Блок питания Chieftec Element 700W [ELP-700S] – 4 150 руб. Клавиатура + мышь – 1 000 руб. 23.8" Монитор HP 24y [2YV10AA] – 7 599 руб.	84 000	2	168 000
Сервер Dell EMC PowerEdge R34	61 000	1	61 000
Итого			229 000

Чистая приведённая ценность инвестиционного проекта рассчитывается по формуле:

$$NPV = \sum_{i=1}^n C'_t$$

На момент сбора информации официальная процентная ставка на сайте Центрального Банка была равна 7,5%.

По данным, представленным в *табл. 4*, можно сказать, что срок окупаемости второго проекта равен восьми месяцам.

*Расчёт срока окупаемости*

Месяц	Проект 2	Проект 1	Отклоне- ние	Приведённое значение	Приведённая ценность инвести- ционного проекта
1	427 736	156 000	-271 736	-252 778	-252 778
2	156 000	156 000	0	0	-252 778
3	156 000	156 000	0	0	-252 778
4	75 000	156 000	81 000	60 652,84	-192 125
5	75 000	156 000	81 000	56 421,25	-135 704
6	75 000	156 000	81 000	52 484,88	-83 218,7
7	75 000	156 000	81 000	48 823,15	-34 395,6
8	75 000	156 000	81 000	45 416,88	11 021,33
9	75 000	156 000	81 000	42 248,26	
10	75 000	156 000	81 000	39 300,71	
11	75 000	156 000	81 000	36 558,8	
12	75 000	156 000	81 000	34 008,18	

Управление и хранение информации – важнейшая задача для компании в современной развивающейся экономической среде. Наличие у компании ИС позволяет грамотно распределять информационные потоки, а следовательно, сохранять высокий уровень конкурентоспособности и деловой активности. Внедрение ИС на предприятии позволит повысить эффективность и производительность компании.

В результате внедрения ИС в нашем примере мы видим, что выгоднее использовать информационную систему, чем обходиться без неё. Мы считаем, что в современных реалиях внедрение ИС необходимость для компании, которая хочет развиваться и оставаться прибыльной.

* * *

1. Никулина А. Внедрение информационных систем. – URL: <https://wiseadvice-it.ru/o-kompanii/blog/articles/vnedrenie-informacionnyh-sistem/> (дата обращения: 21.11.2022).

2. Бухвалов А.В., Бухвалова В.В. Финансовые вычисления для менеджеров: учеб. пособие. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010.



И.Т. Идрисова,

студентка 5 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и управления

ГОУ ВО КРАГСиУ)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В МБОУ «СОШ № 1» г. УСИНСКА

Сегодня неперенным условием эффективного функционирования любой организации является квалифицированный и качественно подготовленный персонал, обучение которого становится всё более актуальной проблемой. Обучение персонала – процедура, используемая для ликвидации разрыва между тем, что сотрудник знает и умеет, и тем, что ему необходимо знать и уметь, решая цели и задачи в рамках своей должности. Анализ качества школьного образования показал, что в большинстве случаев его недостаточный уровень обусловлен некомпетентностью управленческой деятельности, недостаточным уровнем профессиональной готовности руководителей к управлению средним общеобразовательным учебным заведением, отсутствием системы отбора педагогов, потенциально способных к управленческой деятельности, их подготовки к обеспечению качества школьного образования. Недостаток у работника знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения порученных ему задач, приводит не только к неэффективной работе, но и снижает его удовлетворённость работой. Чем хуже работник профессионально подготовлен к выполнению своих рабочих функций, тем выше у него уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с работой. И наоборот, образованность кадров – это важнейший фактор роста, дающий более высокую производительность общественного труда сотрудников без дополнительных затрат [1].

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Усинска было открыто в 1974 году. В 1991 г. школа переехала в новое здание, а в 2019 г. она отметила свой 45-летний день рождения. Проектная мощность – 875 человек, фактическая наполняемость – 80%. Обучение осуществляется в 1 смену. Адрес: 169710, Республика Коми, г. Усинск, ул. Комсомольская, д. 28.



В школе реализуется ФГОС на всех уровнях образования, а также следующие ООП:

- основная образовательная программа начального общего образования;
- основная образовательная программа основного общего образования;
- основная образовательная программа среднего общего образования;
- адаптированная основная образовательная программа для учащихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);
- дополнительное образование.

В школе обеспечено изучение всех учебных предметов в соответствии с ФГОС.

Управление персоналом осуществляется директором МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска и его заместителями по учебной, воспитательной и хозяйственной части в количестве трёх человек. Кроме того, вопрос подбора, найма и управления персонала также осуществляется специалистом из отдела кадров (1 человек). При трудоустройстве специалист отдела кадров прибегает к трудоустройству готового специалиста или молодых специалистов, в том числе прошедших целевое обучение по трёхстороннему договору между МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска, выпускником и среднеспециальным или высшим учебным заведением. Все сотрудники МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска проходят переподготовку, курсы повышения квалификации, а также подтверждают свою квалификацию посредством аттестации педагогических работников на квалификационную категорию или аттестацию на соответствие занимаемой ими должности. Все сотрудники имеют возможность получения помощи со стороны организации в реализации своих прав на социальное обеспечение, психологическую поддержку и адаптацию, материальную и нематериальную мотивацию со стороны администрации, а также правовое и информационное обеспечение [2].

В МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска система обучения персонала имеет такие вариации как:

- повышение квалификации;
- переподготовка персонала.

Для обеспечения максимально эффективной работы системы обучения персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска необходимо учитывать внутренние факторы, которые влияют на показатели данной организации [3].

В МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска как самостоятельной организации, проведено анкетирование педагогического состава в количестве 50 человек с целью сбора необходимых данных, получения более объективной картины по вопросам управления персоналом, его мотивации, а также об уровне обученности персонала. Кроме того, на основе анкетирования и обработки полученных результатов проведён анализ работы системы управления персоналом в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска и состояния обучения педагогов.



На основании проведённого анализа системы управления персоналом, а также на основании данных, полученных в ходе анализа состояния обучения персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска, можно выделить следующие проблемы:

- загруженность заместителя директора по УВР, отвечающего за обучение, развитие и аттестацию персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска;
- плохая организованность индивидуальной работы по вопросу обучения персонала (отсутствие чёткой системы обучения персонала);
- отсутствие планирования обучения и развития педагогов в подразделениях (на уровне методических объединений).

Нами предложены мероприятия по совершенствованию системы обучения персонала, которые представлены в *таблице*.

Рассмотрим предложенные мероприятия более подробно.

Проблема загруженности административного персонала в современной образовательной организации не редкость. В настоящее время в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска учебный и воспитательный процесс курируется двумя заместителями, которые делают 3 ставки, и кроме административной работы, ведут уроки.

Заместитель директора, отвечающий за обучение, развитие и аттестацию персонала, кроме данного вопроса, курирует всю воспитательную часть, взаимодействует со службами системы профилактики правонарушений среди несовершеннолетних и др.

Следствием этого является недостаточное внимание к вопросу обучения, развития и аттестации персонала организации, что, несомненно, негативно сказывается на показателях МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска, эффективности её работы.

Хорошим решением данной проблемы могло бы стать введение в штатное расписание дополнительной должности и трудоустройство методиста.

Обучение персонала является важным звеном системы управления персоналом, способствуя развитию организационных процессов, достижению поставленных целей и задач, что предполагает высокий уровень самоотдачи трудового потенциала при высоком уровне подготовки.

Высокий уровень трудового потенциала организации позволяет выстраивать систему организации производства в соответствии с современными требованиями, которые диктует рынок, повышая требования к уровню производства конкурентоспособных товаров и предоставляемых услуг. Работники должны быть заинтересованы в перспективах работы в организации, а организация должна быть заинтересована в повышении уровня знаний и квалификации кадрового потенциала, высоком уровне отдачи от производственной деятельности. Именно поэтому необходимо

Т а б л и ц а

Программа мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала

Проблема	Мероприятия	Срок	Ответственный	Затраты
Загруженность заместителя директора по УВР, отвечающего за обучение, развитие и аттестацию персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска	1. Введение в штатное расписание ставки методиста, который будет отвечать за обучение, развитие и аттестацию персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска	до 01.08.2023	Директор, специалист по кадрам	25 000 руб./мес.
	2. Разработка должностных инструкций для введённой должности методиста	до 01.08.2023	Специалист по кадрам	0 руб.
Плохая организованность индивидуальной работы по вопросу обучения персонала (отсутствие чёткой системы обучения персонала)	1. Разработка локального акта, регламентирующего обучение и развитие персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска	до 01.08.2023	Директор	0 руб.
	2. Выявление потребностей педагогов в обучении	до 01.08.2023	Методист	0 руб.
	3. Проработка согласованности действий администрации МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска и руководителей методических объединений	до 01.08.2023	Директор, руководители методических объединений	0 руб.
	4. Создание Рабочей группы	до 01.08.2023	Методист, специалист по кадрам, главный бухгалтер	0 руб.
	5. Разработка плана обучения и развития персонала на 2023–2024 учебный год	до 01.08.2023	Методист, специалист по кадрам, главный бухгалтер	0 руб.

Продолжение табл.

Отсутствие планирования обучения и развития педагогов в подразделениях (на уровне методических объединений)	1. Разработка плана обучения руководителей методических объединений силами администрации МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска	до 01.08.2023	Директор, методист	0 руб.
	2. Проведение обучения руководителей методических объединений и педагогов МО	На постоянной основе (не реже 1 раза в триместр)	Методист	0 руб.
Итого:				25 000 руб./мес. (300 000 руб./год)



составлять перспективные планы обучения персонала в рамках внутрифирменного обучения.

Таким образом, предложенные мероприятия по совершенствованию системы обучения персонала в МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска позволяют при минимальных затратах сделать обучение интересным и полезным для педагогического состава, а также дают возможность организации достичь более высоких показателей своей деятельности, поднять рейтинг среди прочих образовательных организаций.

* * *

1. Агафонов А.А. О необходимости обучения персонала и систематического повышения его квалификации // Инновационное развитие науки и образования: сб. статей II Международной науч.-практ. конф.: в 2 ч. – Пенза, 2018. – С.226–240; Аглиева В.Ф. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала // Общество, государство, личность: модернизация системы взаимоотношений в современных условиях: материалы XVIII Межвузовской науч.-практ. конф. студентов, магистрантов, аспирантов и молодых учёных (г. Казань, 27 апреля 2018 г.) / под ред. А.Н. Грязнова. – Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2018. – С.10–13; Гасанова А.А. Управление персоналом в системе управления организацией // Инновационная наука. – 2019. – № 11. – С.50–53.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст.3; Об особенностях аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минпросвещения России от 11.12.2020 № 713. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012280016?index=2>; Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 (ред. от 23.12.2020). – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=383379>; Устав МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска // Архив МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска.

3. Положение о наставничестве МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска // Архив МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска; Коллективный трудовой договор МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска // Архив МБОУ «СОШ № 1» г. Усинска.



Д.И. Ильина,
студентка 5 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – И.Е. Лыскова,
канд. ист. наук, доцент кафедры
экономики и управления
ГОУ ВО КРАГСиУ)

**ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ
ГЕНДЕРНОГО ФАКТОРА НА УПРАВЛЕНИЕ
(НА ПРИМЕРЕ МБУ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 2»
г. УСИНСКА)**

Традиционно различия между мужчинами и женщинами связывают с морфологическими особенностями.

Современное общество – это общество трансформационных процессов и таких же глобальных общечеловеческих проблем, среди которых выделяется проблема изменения гендерной культуры и гендерных стереотипов, влияющих на различные стороны социальной жизни человека.

В России 20 лет назад о существовании такой области социального знания, как гендерные отношения, знали не многие – те, кто читал западную литературу. С процессами преобразований, происходящих в России, и расширением социального знания в российском обществе, начинают активно развиваться программы по женским и гендерным исследованиям. Использование гендерного подхода в решении многих задач всё более приобретает социальную норму. Изучение влияния гендерных аспектов на управление персоналом не является исключением.

Проблема изменения гендерных стереотипов и отношений затрагивает практически все стороны жизни и деятельности современного человека и может быть проанализирована в разных плоскостях, в связи с другими социальными проблемами и процессами. Как показывают современные исследования в области социологии, политологии, культурологии, психологии, появляются новые аспекты в гендерных отношениях. При этом гендерные отношения рассматриваются как один из базовых принципов социальной стратификации.

Большинство исследователей отмечают, что в современном обществе изменения в понимании гендерных отношений направлены, с одной стороны, на снижение поляризации и неравенства в отношениях мужчины



и женщины в сфере трудовых, управленческих, правовых, социальных, культурных, психологических аспектов, с другой стороны, на сохранение индивидуальности, самобытности, нетипичности, знаковости каждой личности, а также развитие толерантности как на личностном, так и на межличностном уровнях.

Учёт гендерного фактора необходим для эффективного управления персоналом, этого требуют реалии современной жизни. Взвешенный подход к анализу гендерных особенностей коллектива, учёт мужской и женской специфики (разницы в адаптации к меняющимся условиям; коммуникативных особенностей, различных приоритетов мотивации и т.п.) может не только существенно улучшить психологический климат в организации, но и повысить степень вовлечённости персонала в рабочий процесс, вследствие чего бизнес станет более продуктивным [1].

Активно делающая карьеру женщина-руководитель иногда демонстрирует необоснованно жёсткое поведение (даже более жёсткое, чем мужчина), что является результатом усвоения правил игры, которые придуманы мужчинами и не являются для неё привычными. Она может не почувствовать допустимого предела волевого давления и «перегнуть палку», стремясь не показаться мужчинам слабой. Противоположная ситуация складывается, когда женщина-руководитель манипулирует подчинёнными, демонстрируя зависимое, типично женское поведение, чтобы сгладить остроту конфликта или заставить мужчин работать. При этом она апеллирует к мужским качествам подчинённых, не умея подобрать другие доводы.

Среди типично мужских управленческих компетенций исследователи выделяют ориентацию на достижения, более аналитический и системный подход к принятию решений. Особенности мужского стиля управления являются уверенность в собственной правоте и безальтернативность суждений. При большей склонности к командной игре мужчины-руководители более ориентированы на командное лидерство и стараются закрепить его, устанавливая жёсткие правила иерархии (см. *табл.*) [2].

Исследование гендерных особенностей управления выполнено на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 2» г. Усинска, где работает 75 человек с преобладающим большинством женщин (42 сотрудника).

Чтобы эффективно управлять персоналом в МБУ «Спортивная школа № 2» г. Усинска, необходимо учитывать гендерные особенности.

В частности, рекомендуется:

- дать сотрудникам организации, как мужчинам, так и женщинам, свободу выбора между графиком работы в виде «классической пятидневки» и свободным графиком при условии выполнения необходимого объёма работ;



Гендерные характеристики мужчин и женщин

Характеристики	Мужчины	Женщины
Способность преодоления препятствий	Интеллект, сила	Хитрость, ловкость
Ориентированность на проблемы	Перспективная	Текущая
Потребность в эмоциональных стимулах	Пониженная	Повышенная
Основа решений	Рассудочность	Чувственность
Характер	Замкнутость	Открытость
Отношение к внешнему миру	Реалистичное	Идеализированное
Оценка проблемы	Критическое	Интуитивное
Поведение	Сдержанное	Эмоциональное
Преобладающий тип мышления	Словесно-логический	Наглядно-действенный
Объект внимания	Содержание	Форма
Наблюдательность и точность	Пониженные	Повышенные
Ориентированность	Деловая	Личная
Отношение к другим	Прямолинейное	Гибкое
Действие словесного поощрения	Расслабляющее	Возбуждающее
Реакция на критику	Агрессивная	Спокойная

- если предстоит выездная работа, то лучше отправить на выезд женщину, т.к. она более положительно, чем мужчина, относится к такой форме работы;

- к женщинам руководитель должен относиться более требовательно, поскольку по результатам опроса выяснилось, что женщины предпочитают, чтоб их действия контролировали, в то время как мужчинам требуется свобода со стороны руководства;

- мужчинам необходимо предоставить большую свободу и больше самостоятельности в решении проблем;

- для женщин лучше всего установить отпуск равномерно 2 раза в год, т.к. им требуется плавное и равномерное чередование работы и отдыха,



мужчинам отпуск можно предоставлять по желанию 1–2–3–4 раза в год (больше свободы) при условии одинаковой продолжительности;

- мужчин желательно назначать на выполнение более трудных и ответственных задач и соответственно мотивировать их преимущественно материальным поощрением;

- для женщин необходимо подбирать работу с наименьшим риском для здоровья, поскольку это является для них решающим фактором в выборе места работы;

- для получения максимальной эффективности от трудовой деятельности директору необходимо, во-первых, заинтересовать работников, как мужчин, так и женщин, а во-вторых, стимулировать их материально;

- при назначении сотрудников на руководящие должности, необходимо учитывать то, что мужчины, по их мнению, способны управлять командой из большего количества человек, чем женщины;

- в целях снижения текучести кадров директор учреждения должен учитывать тот фактор, что основная доля сотрудников увольняется по причинам безответственности и некомпетентности, поэтому для каждого сотрудника необходимо предусмотреть программу его обучения и развития в данной организации.

Таким образом, знание гендерных особенностей позволит управлять организацией более эффективно.

* * *

1. *Авдулова Т.П.* Гендерные аспекты управленческой деятельности // HR в фокусе внимания. – 2010. – URL: <http://www.hrm.ru>; *Басова М.М.* Социально-психологические особенности управления женским персоналом // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2011. – № 12. – С.103–105.

2. *Басова М.М.* Формирование социально-психологического климата в женском трудовом коллективе как регулятора социально-трудовых и социально-экономических отношений в организации // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 2. – С.9–11; Влияние гендерных факторов на управление персоналом организации. – М.: МЭСИ, 2013; Гендерные особенности управления. – М.: БЭКС, 2014.



С.В. Колесникова,

студентка 3 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и управления

ГОУ ВО КРАГСиУ)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПАО «ЛУКОЙЛ»

Организационная культура является ключевым основанием жизненного потенциала любой организации, поскольку как таковая культура «имеет в качестве своей предпосылки целостность моментов деятельности: производства и познания, общения и целеполагания, системы ценностей» [1]. Организационная культура играет весьма важную роль в качественной стороне установления связей и налаживания отношений с персоналом организации, т.к. культура оказывает непосредственное влияние на имидж организации, который, в свою очередь, способствует донесению соответствующей информации до персонала, для которого важно понимание и усвоение ценностных ориентаций данной организации.

Целью данной работы служит изучение организационной культуры ПАО «Лукойл». Для реализации цели потребовалось выполнение следующих задач:

- изучить понятие организационной культуры;
- проанализировать деятельность организации ПАО «Лукойл»;
- исследовать организационную культуру в ПАО «Лукойл».

Современная организация представляет собой сложноорганизованный механизм, основанием жизненного потенциала которого, безусловно, является организационная культура, в рамках которой реализуется решение следующих вопросов: то, во имя чего был сделан выбор сотрудником в пользу той или иной организации, и каким образом конструируются отношения между членами данной организации; какие конкретно нормы и ценностные ориентации легитимируются персоналом; какие факторы делают организацию конкурентоспособной; какого рода ценности снижают вероятность возникновения конфликтов. Как показывают исследования, организационная культура с хорошо отработанными и разделяемыми сотрудниками ценностями является очень мощным источником повышения эффективности деятельности организации и принятия верных управленческих решений [2].



В каждой организации существует собственная организационная культура, которая является звеном для достижения общих целей компании. ПАО «Лукойл» – одна из крупнейших публичных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится около 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов. Ежедневно продукцию компании, энергию и тепло покупают миллионы людей более чем в 100 странах мира, улучшая качество своей жизни. Более 100 тыс. человек объединяют свои усилия и таланты, чтобы обеспечить эффективное развитие компании и её передовые позиции на рынке.

Миссия компании звучит так: «Мы созданы, чтобы энергию природных ресурсов обратить во благо человека, эффективно и ответственно разрабатывать доверенные нам уникальные месторождения углеводородов, обеспечивая рост компании, благополучие её работников и общества в целом». К ценностям компании относят:

1. Персонал. Всё, что делает компания, делается людьми и для людей.
2. Экология и технологии. Являясь одним из крупнейших природопользователей в мире, ПАО «Лукойл» неукоснительно следует высочайшим мировым экологическим стандартам и гордится выстроенной системой управления охраной окружающей среды по всей вертикали управления.
3. Ответственность за жизни людей и вверенные природные ресурсы в регионах деятельности.
4. Открытость и партнёрство во взаимодействии с обществом и заинтересованными сторонами.
5. Нравственность. Следуя своему предназначению, ПАО «Лукойл» осуществляет деятельность на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности.

Понимая степень ответственности перед обществом за рациональное использование природных ресурсов и сохранение благоприятной экологической ситуации, Лукойл в своей работе руководствуется самыми высокими стандартами охраны окружающей среды и обеспечения промышленной безопасности. Свою деятельность компания строит на принципах устойчивого развития и старается достичь равновесия между социально-экономическим и природно-экологическим развитием.

В компании функционирует развитая система корпоративного управления, которая строится на основе международных стандартов корпоративного поведения и деловой этики, требований российского законодательства, требований Правил листинга Московской биржи, принципов Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России.

В компании сформирована система и организационная структура управления вопросами устойчивого развития и ESG-факторами, охватыва-



ющая все уровни управления – от Совета директоров до руководителей организаций Группы «Лукойл». В своей деятельности по управлению устойчивым развитием компания стремится соответствовать руководящим принципам Всемирного делового совета по устойчивому развитию (*WBCSD*) и Целям устойчивого развития ООН.

В компании существует множество различных традиций, среди которых можно выделить:

1. Принятие в команду профессионалов. Новые работники получают возможность познакомиться с руководством компании, для них проводится экскурсия по музею (в тех подразделениях компании, где он присутствует), а на торжественных церемониях вручаются корпоративные удостоверения, значки и устраивается фотосъемка.

2. Конкурсы молодёжных научно-технических разработок и конференции молодых специалистов. В компании создаются оптимальные условия для научно-технического творчества работников. Каждый молодой специалист компании имеет возможность участвовать в конкурсе на лучшую научно-техническую разработку, который в значительной мере помогает вхождению молодых специалистов в производственную деятельность организации, выявлению научного потенциала и творческой активности и направлен на развитие творческой инициативы и повышение заинтересованности в результатах своей работы.

3. Конкурсы профессионального мастерства. Профессиональные рабочие кадры – важный ресурс компании. С целью повышения эффективности и качества его работы, совершенствования культуры производства компания периодически проводит конкурс профессионального мастерства рабочих организаций.

4. Поощрения и награды. Работники компании могут быть поощрены знаками отличия в труде. Надо отметить, что все виды морального поощрения и награждение знаками отличия в труде, присвоение званий могут сопровождаться премиальными выплатами [3].

Помимо этого, в компании ценят индивидуализм, профессионализм работника, творческий подход к его работе, умение хорошо выглядеть, право на открытость и честность своих подчинённых, все стремятся к осознанному выполнению своей работы, полагаясь только на свой собственный интеллект и силы.

На основе этого можно сделать вывод об особенностях организационной культуры и организации в целом. ПАО «Лукойл» – компания, в которой уважают личность за то, как она выполняет работу, ценят лучшие человеческие качества и черты. Эту компанию можно назвать достаточно демократичной.



* * *

1. *Олянич Д.Б.* Теория организации: учебник. – Ростов-н/Д: Феникс, 2008.

2. *Попов А.В., Волочай А.В., Лугина А.Г.* Типологизация организационной культуры в контексте её ценностных ориентаций // Учёные записки: сб. науч. статей / под ред. Н.Д. Собиной. – Курск: Курский государственный университет, 2022. – № 1. – С.58–63.

3. Официальный сайт ПАО «Лукойл». – URL: www.lukoil.ru (дата обращения: 13.03.2023).



А.М. Конаков,
магистрант 1 курса
ФГАО ВО НИУ ИТМО
(научный руководитель – И.И. Лившиц,
д-р тех. наук, профессор факультета
безопасности информационных
технологий ФГАО ВО НИУ ИТМО)

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ КРИТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

В современном мире развитие и повсеместное внедрение информационных технологий является одним из стратегических показателей устойчивого функционирования государственных институтов, экономического и социального развития страны, а также создания информационного общества [1]. В настоящее время в России, как и в большинстве развитых стран, особое внимание уделяется задачам обеспечения безопасности объектов критической информационной инфраструктуры (далее – КИИ), имеющих свои особенности в сравнении с обеспечением так называемой офисной информационной безопасности [2].

Этот фактор является определённым вызовом и «проверкой на прочность» для образовательной сферы и научно-исследовательской деятельности, связанным с необходимостью модернизации образовательных программ подготовки специалистов соответствующих структур обеспечения и функционирования, обладающих установленными профессиональными компетенциями [3]. Потребность в таких специалистах с учётом ежегодного роста атак на информационную инфраструктуру будет только расти. Так, только за 2022 г., исходя из проведённого совместного исследования компании-рекрутмента *HeadHunter* и компании-разработчика средств защиты и контроля информации *SearchInform*, дефицит таких кадров составляет порядка 25–30 тыс. человек [4]. Также эту тенденцию фиксируют в своём исследовании рынка труда профильные государственные органы власти, курирующие информационную отрасль. Так, порядка 80% компаний сталкиваются с дефицитом специалистов по информационной безопасности [5].

Признание важности роли информационной сферы в обеспечении реализации стратегических национальных интересов Российской Федерации повлекло за собой разработку и реализацию государственной полити-



ки с выработкой мер по совершенствованию системы обеспечения информационной безопасности не только на законодательном, нормативно-методическом, но и прикладном уровнях. Одной из таких мер является подготовка квалифицированных специалистов в области обеспечения безопасности и функционирования КИИ. Но, к сожалению, реализация данной меры на практике оставляет желать лучшего. На сегодняшний момент основными недостатками подготовки специалистов по информационной безопасности (в том числе и по обеспечению безопасности и функционирования КИИ) в целом являются [6]:

Недостаточное внимание к обучению студентов и специалистов по защите критической информационной инфраструктуры.

Необходимость создания практических программных комплексов и сред для обучения специалистов работе с критической информационной инфраструктурой в условиях, приближенных к реальным.

Недостаточная координация между учебными заведениями, производственными предприятиями и органами государственной власти при подготовке специалистов в области критической информационной инфраструктуры.

Отсутствие достаточного количества специалистов с опытом работы в области критической информационной инфраструктуры, что затрудняет передачу знаний и опыта новым специалистам.

Недостаток квалифицированных преподавателей и экспертов в области информационной безопасности. Отсутствие стандартов и единой методологии подготовки специалистов по информационной безопасности.

Быстрое развитие технологий и изменения в требованиях к информационной безопасности, что требует постоянного обновления знаний специалистов.

Обучение специалистов в области КИИ требует специального подхода, т.к. данная сфера деятельности является ключевой составляющей для обеспечения безопасности и функционирования государства и общества в целом. Существуют следующие методы обучения специалистов в области КИИ:

- создание квалифицированных кадров в области информационной безопасности. Для этого необходимо организовать специализированные программы обучения, обеспечивающие наработку необходимых знаний и навыков;

- организация практических (в том числе лабораторных) занятий и тренингов, где студенты могут получить практические навыки работы с технологиями информационной безопасности;

- проведение научно-исследовательских конференций, семинаров и форумов, на которых будут обсуждаться актуальные проблемы информационной безопасности и перспективы развития новых технологий;



- взаимодействие с бизнес-сектором, чтобы определить требования к специалистам по информационной безопасности и обеспечить их необходимую подготовку;

- создание специализированных лабораторий и центров, где студенты могут получить практические навыки работы с технологиями информационной безопасности;

- поддержка и финансирование научных исследований и научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в области информационной безопасности;

- взаимодействие с государственными органами и регуляторами в области информационной безопасности, чтобы определить и сформировать требования к специалистам в данной сфере по конкретным спецификам работы и обеспечить их дальнейшую необходимую подготовку.

На основании описанных факторов можно заключить, что одним из наиболее часто встречающихся вариантов решения проблемы является получение дополнительного профессионального образования в области обеспечения КИИ по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки [7]. На данный момент такие образовательные программы получают всё большую актуальность и представляют собой необходимую составляющую в контексте подготовки и повышения уровня навыков специалистов в области защиты КИИ. Данные программы в некоторых случаях согласовываются с основными регуляторами в области информационной безопасности (ФСТЭК и ФСБ России), т.к. являются частью основных требований законодательных [8] и нормативно-методических документов при создании и проектировании систем безопасности КИИ [9].

Подготовка квалифицированных специалистов в области обеспечения безопасности и бесперебойного функционирования КИИ является приоритетной задачей нашей страны (в том числе и в контексте развития образовательной и научно-исследовательской деятельности) по обеспечению защиты информационных технологий и процессов в целом. Развитие и интенсивное внедрение информационных систем в нашу жизнь и общество требует постоянного обновления (дополнения) образовательных программ и стандартов, методов и подходов к подготовке специалистов в рассматриваемой области. Реализуемые образовательные мероприятия должны давать специалистам помимо базовых умений ещё и дополнительные профессиональные компетенции общей и узкой направленности, необходимые для выполнения поставленных задач.

Также стоит отметить, что выбор определённых методов обучения и развития компетентных навыков у специалистов не должен идти в разрез с потребностями отраслевой специфики и сферы проводимых работ, возможностями компаний и самого человека.



1. *Помельникова Е.А.* Формирование готовности будущих специалистов информационной безопасности к успешной профессиональной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. – Самара, 2019.

2. *Околот Д.Я.* Аспекты подготовки специалистов по обеспечению информационной безопасности в сфере энергетики // Вестник молодёжной науки. – 2018. – № 3 (15). – С.7.

3. *Лобанов М.И., Горбатов В.С., Васильев А.А.* К вопросу о подготовке кадров по безопасности объектов КИИ // Фундаментальные проблемы информационной безопасности в условиях цифровой трансформации (ИНФОБЕЗОПАСНОСТЬ-2019): сборник докладов XXIII пленума ФУМО ВО ИБ и Всероссийской науч. конф. – Ставрополь, 2019. – С.296–299.

4. Российским компаниям не хватает ИБ-специалистов. – URL: <https://infobezопасnost.ru/blog/news/rossijskim-kompaniyam-ne-hvataet-ib-spetsialistov/> (дата обращения: 25.03.2023).

5. Минцифры заявило о дефиците высококвалифицированных ИБ-специалистов. – URL: <https://www.securitylab.ru/news/536867.php> (дата обращения: 25.03.2023).

6. Минцифры заявило о дефиците высококвалифицированных ИБ-специалистов...; Обучение ИБ: как часто проводить и в каких формах. – URL: https://www.anti-malware.ru/analytics/Technology_Analysis/Information-security-training (дата обращения: 20.03.2023).

7. *Каннер Т.М.* Особенности повышения квалификации специалистов по обеспечению безопасности значимых объектов критической информационной инфраструктуры // Безопасность информационных технологий. – 2019. – Т.26. – № 3. – С.22–31; *Докучаев В.А., Мытенков С.С., Шевелёв С.В.* Подготовка специалистов – ключевой фактор снижения рисков на субъектах критической информационной инфраструктуры // ТЕХНОЛОГИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА. – 2018. – С.110–112.

8. О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации: федеральный закон от 26.07.2017 № 187-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2017. – № 31 (Ч.1). – Ст.4736.

9. Об утверждении требований к созданию систем безопасности значимых объектов критической информационной инфраструктуры Российской Федерации и обеспечению их функционирования: приказ ФСТЭК от 21.12.2017 № 235. – URL: <https://fstec.ru/normotvorcheskaya/akty/53-prikazy/1589>; Об утверждении требований по обеспечению безопасности значимых объектов критической информационной инфраструктуры Российской Федерации: приказ ФСТЭК от 25.12.2017 № 239. – URL: <https://fstec.ru/en/53-normotvorcheskaya/akty/prikazy/1592-prikaz-fstek-rossii-ot-25-dekabrya-2017-g-n-239> (дата обращения: 20.03.2023).



А.Ю. Кравчук,

студентка 1 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и менеджмента

ГОУ ВО КРАГСиУ)

ДИАГНОСТИКА СТИЛЕЙ МЫШЛЕНИЯ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА

Управление людьми – это форма проявления внутренних, глубинных социально-психологических программ, заложенных в человеке [1]. Руководители, управляя людьми, должны решать тактические проблемы, обеспечивать устойчивое функционирование сложившейся системы, выполняя все управленческие действия, касающиеся поддержания системы в эффективном режиме [2].

Отношение затраченных усилий к результату деятельности называется эффективностью работы. Результативность определяется достижением цели, которая была поставлена руководителем ранее. Достижение цели должно проходить в рамках ограниченности ресурсов и придерживании этих ограничений. Лишь в таком случае можно будет говорить об эффективности работы руководителя, грамотном управлении человеческими и иными ресурсами.

Однако могут возникать разного рода проблемы, решить которые помогут профессиональные черты эффективного руководителя: постоянное стремление к совершенствованию знаний и навыков в области управления, высокий уровень управленческой культуры, стремление к постоянному обучению.

Чтобы повысить личную эффективность руководителя, необходимо повысить навыки общения с людьми для грамотного взаимодействия с подчинёнными или эффективного ведения переговоров. Здесь важна диагностика стилей мышления. Руководителю необходимо найти подход к каждому сотруднику или партнёру индивидуально, поэтому нельзя игнорировать стили мышления.

В психологии людей разделяют по пяти стилям мышления: синтетический, прагматический, идеалистический, аналитический и реалистический. При общении со своими сотрудниками и принятии управленческих



решений важно понимать стили мышления человека, развивая сильные и слабые стороны интеллекта, делая работника эффективнее. Часто бывает, что один человек совмещает в себе несколько стилей, но это служит преимуществом, делая его мобильнее.

Первый стиль мышления – синтетический стиль. Людей с таким мышлением отличает креативность, желание создавать новое, оригинальное. Они любят перемены, одобряя это качество в других, хорошо ориентируются в информации, анализируя её. Люди с синтетическим стилем мышления легко генерируют идеи. Сотрудники с данным стилем мышления являются отличными организаторами, руководителями.

Сотрудники с идеалистическим стилем мышления имеют широкий взгляд на мир, интерес к целям, мотивам, человеческим ценностям. Они редко вступают в конфликты, склонны к рассуждениям, диалогу и переговорам. Таких людей ценят в коллективе, т.к. человек с идеалистическим мышлением ценит людей, учитывая их стремления и мотивы. Работодателю стоит отправлять работника с идеалистическим стилем мышления на переговоры, также отлично подходит вариант работы в команде.

Третий стиль мышления – прагматический стиль. Руководитель должен обращать внимание на то, что люди с данным стилем мышления субъективно оценивают мир, проверяя всё на личном опыте. За короткое время они могут проанализировать большое количество информации и разработать на её основе план дальнейших действий. Точность, аргументированность, планирование – главные отличия прагматического стиля мышления. Такие люди ищут кратчайший, но эффективный путь к достижению результата.

Аналитический стиль мышления характеризуется предсказуемостью поведения, следованием очерченному плану, логичностью и чёткой последовательностью действий. Люди с аналитическим стилем мышления предпочитают стабильность, рациональность поведения, работа с числами, формулами подходит им лучше всего.

Реалистический стиль мышления имеют люди, полагающиеся только на проверенные факты, личный опыт и опыт близких. Сотрудники такого типа не любят неожиданностей, поэтому они тщательно просчитывают возможные последствия, разрабатывают прогнозы и ищут оптимальные решения. Руководителю стоит обратить внимание на то, что люди такого типа редко подключают теоретические знания, чаще они используют опыт, опираются на конкретные материалы и реальные факты.

Управление персоналом сложнее, чем описано в учебниках по менеджменту. Чтобы стать эффективным руководителем, необходимо общаться со своими сотрудниками, понимать их отличительные черты и подходить к каждому индивидуально. Существует множество способов мотивировать и демотивировать работников, но чтобы понять, что реально происходит



в компании, необходимо изучить контингент сотрудников. В этом помогает диагностика стилей мышления, зная которые, можно разобраться в мотивах поведения людей, выявить факторы, которые лежат в основе их поведения.

* * *

1. *Картавый М.А., Нехамкин А.Н.* Методологические принципы формирования российского менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 3. – С.1.

2. *Бирман Л.А.* Общий менеджмент. – М.: Дело, 2008. – С.240.



А.Ю. Кравчук,

студентка 1 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и менеджмента

ГОУ ВО КРАГСиУ)

КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС КОМПАНИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКА

На сегодняшний день этические и корпоративные кодексы включают в себя основные положения и правила поведения сотрудника в фирме. Это могут быть стандарты, по которым живут отдельные организации, или принципы, регулирующие поведение сотрудника в корпоративной среде.

Корпоративный кодекс не обязательно приравнивать к корпоративному кодексу этики компании. Часто под корпоративным кодексом подразумевают этический кодекс или кодекс корпоративной этики. Существуют другие виды кодексов, например, кодекс корпоративного управления или кодекс профессионального сообщества. Они могут отражать похожие аспекты, но всё зависит от того, какие цели преследует организация при их создании.

Необходимо отличать разные виды кодексов и их применение в организации. Корпоративный кодекс компании – это полный свод ценностей, целей, норм, правил и инструкций, которые регулируют отношения с клиентами, инвесторами и коллегами по работе.

Главным отличием корпоративного кодекса и корпоративного кодекса этики является полнота содержания документов. Сходством является достижение повышения эффективности труда и упорядочивания процессов внутри компании.

Многие компании не всегда корректно отражают в названии кодекса его содержание. На примере документа «Кодекс деловой этики ОАО «Российские железные дороги»» можно увидеть, что здесь затронута этическая составляющая отношений компании, но в данном документе также отражены отношения с инвесторами, акционерами и деятельность руководителей в структуре управления, защита окружающей среды, защита имущества, охрана труда и другие сферы. В итоге кодекс раскрывает значительно больше сфер, чем просто этическую составляющую, отражённую в названии документа.



Говоря о воспитании сотрудника через соблюдение кодекса организации, не стоит забывать о сущности воспитания. Сущность воспитания проявляется на практике как целостное, организационно оформленное взаимодействие всех субъектов деятельности, которое обеспечивает подготовку граждан к общественной жизни и труду, формирование их как гармонично развитых индивидов, личностей, субъектов деятельности и индивидуальностей. Характер взаимосвязей и воспитательные функции каждого субъекта регулируются действующим законодательством, педагогическими принципами и направлены на обеспечение успешности труда.

Главная цель воспитания состоит в создании материальных и духовных благ, организационных условий для формирования у работников надпрофессиональных навыков, ценностных ориентиров, взглядов и убеждений, обеспечивающих их успешное развитие.

Согласно современной концепции корпоративного управления кодекс является способом предъявления принципов работы компании внешним и внутренним заинтересованным группам, помогает сплотить и мотивировать сотрудников, довести до каждого значимые цели деятельности, сделать работу интереснее и эффективнее.

Через корпоративный кодекс происходит воспитание нравственности, выработка норм и правил, которых должны придерживаться работники компании.

Когда происходит внедрение корпоративного кодекса, формируется желаемая корпоративная культура и определяются общие ценности, разделяемые руководством, работниками и компанией. Это помогает выстраивать эффективные системы внешних и внутренних коммуникаций, увеличивая уровень «мягких» навыков сотрудников и руководителей.

Можно встретить утверждение, что корпоративный кодекс становится для работников не возможностью для роста и инструментом развития, а ограничителем свободы. Кодекс представляет собой способ полностью подчинить жизнь человека интересом фирмы [1]. Таким образом, корпоративный кодекс может влиять на сотрудника не только с положительной стороны.

Примером положительного влияния корпоративного кодекса можно считать разработку новой миссии и корпоративных ценностей сотрудниками ГБУЗ РК «Городская больница Эжвинского района». В рамках обучения по направлению «Формирование пациентоориентированной организационной культуры», которое проводилось в ГОУ ВО КРАГСиУ в 2023 г., сотрудники больницы сформировали постоянную группу, которая стала лидером изменений. Сначала сотрудники с пессимизмом относились к происходящему на площадке обучения, однако, сформировав сплочённую команду, стали готовы к изменениям.



Возможно этический и корпоративный кодексы не влияли на работников, но разработка принципов, убеждений и правил организации, в которой они работают, помогла воспитать в сотрудниках коммуникативные и лидерские качества. После обучения и понимания главной миссии, ценностей учреждения, медицинские сотрудники поменяли своё отношение к работе, повысили уровень «мягких» навыков. Здесь кодекс опосредованно повлиял на воспитание сотрудников городской больницы. Таким образом, локальные документы могут опосредованно влиять на сотрудников, становясь инструментом воспитания умений и навыков.

Бывают случаи, когда корпоративные правила кодекса несут негативные последствия. Так, *HR*-директор компании «Эльдорадо» с 2008 по 2012 г. Р. Ильясов сказал, что в компании есть общепринятые нормы отношений между сотрудником, его коллегами и работодателем, но во всём нужно соблюдать меру. Слова Р. Ильясова подтверждают, что корпоративные правила кодекса могут нести негативные последствия, влиять на сотрудника или руководителя, переходя границы дозволенного. В таких случаях работники могут быть недовольны, высказывая своё мнение не только в виде жалоб, но и протестами, что плохо скажется на имидже компании и её эффективности.

Корпоративный кодекс не может гарантировать нравственного поведения сотрудника, но может положительно повлиять на организационную культуру компании, стать инструментом для развития навыков и социально-ценностных ориентиров работника. Корпоративный кодекс должен являться для сотрудника организации возможностью для развития и самоорганизации, а не быть навязанным высшим менеджментом для достижения личных и нетактичных целей [2].

* * *

1. Михайлина С.А. О целесообразности корпоративных кодексов // Власть. – 2015. – № 9. – С.19.

2. Евченк О.С. Корпоративный кодекс как инструмент нравственно-этического регулирования // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2010. – № 4. – С.8.



А.Ю. Кравчук,

Я.В. Уляшева,

студентки 1 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и менеджмента

ГОУ ВО КРАГСиУ)

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ

В постиндустриальном обществе предпринимательство занимает ведущую позицию в экономике, а также оказывает огромное влияние на социальную и духовную деятельность человека. Но возникает проблема, которая мешает успешному ведению бизнеса, заключающаяся в понимании системного взаимодействия центральной нервной системы (ЦНС) и тела человека [1].

В настоящее время существуют разногласия в восприятии физиологических и психологических аспектов культуры предпринимательства, а это в свою очередь усложняет процесс открытия и ведения бизнеса.

В научной социологической литературе часто используются термины «предпринимательство» и «предпринимательская культура».

Предпринимательство – инициативная самостоятельная деятельность граждан, физических и юридических лиц, которая направлена на получение прибыли или личного дохода, осуществляемая от своего имени и под юридическую ответственность [2].

Л.Н. Джурев определяет предпринимательскую культуру как комплекс интеллектуального богатства, который сочетает в себе традиционные и современные возможности производства, комбинирует материальные и духовные потребности и служит первоосновой творческой деятельности [3].

Культура предпринимательства определяет бизнес. Он, как и любая другая профессиональная деятельность, зависит от трудоспособности работника. Трудоспособность – свойство человека, определяемое состоянием психических и физиологических функций, характеризующие его способность выполнять определённую деятельность с требуемым качеством за определённый интервал времени [4].

Главная составляющая работоспособности – психофизиологический потенциал человека. Трудоспособность базируется на стойкости организма,



человеческой адаптированности к труду, рабочей среде и самочувствию сотрудника, однако основой трудовой деятельности является физическое и умственное развитие. При физическом труде нагрузка приходится на мышечную активность, при умственном – на ЦНС и психические функции мозга, но зачастую они приобретают качества друг друга.

Предприниматель должен понимать, что его занятие связано с риском, т.к. риск является отличительной чертой предпринимательства. Некоторые представители бизнеса тяготеют к нему, другие же стараются избежать непредвиденных ситуаций. Характер принятия решения и опасность используемых возможностей определяют основу работоспособности.

Внутренние и внешние факторы наравне с риском воздействуют на работоспособность предпринимателя. Внешние факторы включают в себя условия окружающей среды, обстановку рабочего места, нагрузку и условия труда, образ жизни самого сотрудника и другое. Основными компонентами внутренних факторов являются мотивация работника, организационная культура, физическая подготовленность человека, личностные характеристики и другое. Разного рода внешние и внутренние факторы влияют на трудоспособность как по отдельности, так и в комплексе.

Неблагоприятные внешние и внутренние факторы и тяжёлые условия труда могут вызвать стресс. Продолжительный стресс снижает работоспособность человека, но иногда он имеет и положительный характер, повышая физическую и умственную активность.

Внешние и внутренние факторы также воздействуют на ЦНС, чем обуславливается психофизиологическая основа предпринимательской культуры. Психофизиологическая основа – важнейший элемент ведения бизнеса и получения прибыли как цели предпринимательства.

В большинстве случаев люди не воспринимают связь человеческого тела, ума и мозга, в свою очередь, понимание физиологических процессов влияет на повседневную жизнь, успешность в профессиональной деятельности, в том числе и бизнесе.

Абсолютно всё, что делает человек, зависит и определяется психофизиологией его мозга. Успех достигается в любой деятельности, но необходимо понимать, что психофизиологические особенности, определяющие черты характера и мышление, играют в этом немаловажную роль.

* * *

1. *Лыскова И.Е.* Н.И. Кареев и П.А. Сорокин об экономической природе личности // Питирим Сорокин и парадигмы глобального развития XXI века (к 130-летию со дня рождения): материалы Международной науч. конф. (10–12 октября 2019 г., Сыктывкар). – Сыктывкар: СГУ им. Питирима Сорокина, 2019. – С.63–70.



2. *Александрова Е.И., Аникин А.В.* Экономическая энциклопедия / под ред. Л.И. Абалкина. – М.: Экономика, 1999.

3. *Джураев Л.Н.* Особенности развития предпринимательской культуры в экономическом мышлении молодёжи // Известия института философии, политологии и права имени А. Баховаддинова национальной академии наук Таджикистана. – 2020. – № 4. – С.92–97.

4. *Слободской А.Л., Ченцова В.Н., Ахалая О.А., Яценко С.Н.* Психофизиология профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. В.Н. Ченцовой. – СПб: Санкт-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов, 2003.



Е.А. Лебедева,

магистр МГУ им. Н.П. Огарёва

(научный руководитель – Е.Н. Мокина,

д-р ист. наук, профессор кафедры

истории России МГУ им. Н.П. Огарёва)

ДЕТСКИЙ ФОЛЬКЛОР В СОВРЕМЕННОМ БЫТУ МОРДОВСКОГО НАРОДА

Данная статья посвящена традиционной мордовской музыке, в частности детскому фольклору, в современном быту мордовского народа.

Вопрос о традиционной музыке в современном быту интересовал многих исследователей. Среди них можно назвать Н.Ф. Беляеву, автора книги «Традиционное воспитание детей у мордвы» (2000) [1], Н.И. Бояркина и Л.Б. Бояркину [2], проводивших музыкально-этнографическое исследование в области мордовских инструментальных традиций. Однако исследований по данной проблематике недостаточно, поэтому тема требует последующего изучения.

Цель данного исследования – изучить особенности мордовской традиционной музыки, в частности детского фольклора, который в настоящее время используется в быту мордовского народа. Задачи, поставленные в данной работе, состоят в том, чтобы провести краткий исторический экскурс по развитию детского фольклора в регионе, выделить виды детского фольклора, рассказать об основных видах детского фольклора, а также установить, как использование детского фольклора влияло на развитие детей.

Термин «детский фольклор» ввели в фольклористику русские учёные в середине 20-х гг. XX в., но к единому мнению они долго не могли прийти. Современные фольклористы заключили, что к произведениям детского фольклора нужно относить как произведения, специально созданные взрослыми для детей, так и перешедшие к детям из репертуара взрослых и созданные самими детьми, а именно:

- 1) произведения, специально созданные для детей (колыбельные песни, потешки, пестушки, прибаутки, сказки);
- 2) произведения, перешедшие из репертуара взрослых в детский фольклор (загадки, скороговорки, игры, заклички, приговорки, колядки);
- 3) произведения, создаваемые самими детьми (дразнилки, поддёвки, считалки).



Мордовский народ создал богатый детский фольклор. Жизнь ребёнка неразрывно связана с народной музыкой и поэзией. Родные песни звучат для него с колыбели [3].

Пестушками сопровождают различные движения ребёнка, начиная с самых простых. Пестушки помогают детям потягиваться, сидеть, ходить. Словами сопровождается и обувание ребёнка, одевание.

Игры и забавы по мере роста детей постепенно усложняются. Пестушки начинают уступать место потешкам; иногда они исполняются параллельно. Потешками взрослые развлекают ребёнка. С потешек начинается и обучение детей счёту уже на втором году жизни. Для этого используются различные игры с пальчиками детей. Кроме счёта, из таких песенок ребёнок усваивает некоторые наставления: что нужно делиться угощением с другими, не быть жадным, не обижать маленьких и т.п. Простой незамысловатый текст сообщает ребёнку первые понятия о труде.

Дети постепенно знакомятся с песенками более сложного содержания. Пестушки и потешки уступают место прибауткам. Это шуточные песенки, не связанные с игрой. Прибаутки выполняют и нравоучительную роль. В них всегда наказывается кошка, слизавшая сметану, или зайчик, забравшийся в огород. Дети постарше поют их сами. В устной поэзии самих детей важное место занимают произведения, в своей основе восходящие к обрядовым [4].

Заклички – стихотворное обращение к солнцу, дождю, ветру, временам года – восходят к древним магическим заклинаниям природы, но теперь это лишь детская забава, игра. Дети обычно скандируют или распевают заклички, повторяя их по несколько раз.

К древней обрядовой поэзии восходят и детские приговорки. Это небольшие песенки-обращения к различным птицам, насекомым. В приговорах сохранились следы древних магических заговоров и заклинаний.

Самостоятельной детской обрядовой поэзии не существовало. Дети принимали участие в обрядах взрослых, где им отводилась определённая роль. Детские колядки по содержанию и форме близки к песням, исполняемым взрослыми [5].

Своеобразны произведения несколько иной словесной игры – дразнилки и поддёвки. Дразнилками являются звучные, остроумные стишки, используемые детьми для того, чтобы подразнить кого-либо из своих сверстников. Не будь в текстах рифмы, дети не стали бы их произносить. Словесная и звуковая игра увлекает ребёнка не меньше, чем заключённый в дразнилке юмор. Вышучиваются имена, внешность и черты характера.

Чтобы подшутить над товарищем, поддеть его, дети прибегают к поддёвкам. Считающий себя смелым и опытным во всех детских проказах без всякого предупреждения подступает к своему стеснительному товарищу



и предлагает что-нибудь повторить за ним. Все окружающие ждут последствий и, когда ответивший ставит себя в смешное положение, довольные удавшейся шуткой, хохочут. Обычная форма поддёвки – диалог.

Активно живёт в детской среде загадка. В настоящее время она почти полностью перешла к детям. Если несколько десятилетий назад загадка у мордвы часто исполнялась среди взрослых, то сейчас это почти не наблюдается. Взрослые оставили загадку детям [6].

Сказка является одним из активных жанров детского фольклора. Для дошкольника и младшего школьника интересны и понятны сказки о животных и отдельные волшебные сказки. Взрослые нередко рассказывают детям докучные сказки. Это небольшие по объёму произведения шутливо-сказочного характера.

Мордовский детский фольклор во всём многообразии жанров умело сочетает художественное и педагогическое начало. Идеалом народа во все времена было стремление к социальной справедливости, мечта о победе добра над злом. В разных жанрах рассыпано множество назиданий, рождённых народной мудростью. Современный детский фольклор мордвы представляет собой сложное сочетание старого и нового, традиций и новаторства. В сохранившихся жанрах происходят качественные изменения [7].

Исходя из вышесказанного, следует вывод, что в наше время мордовский музыкальный фольклор не утратил своей значимости. Мордовский народ из поколения в поколение стремится сохранить свои музыкальные традиции и для этого воспитывает подрастающее поколение, с рождения прививая ему любовь к народному фольклору. Музыка тесно связана с поэзией, поэтому детский фольклор наряду с колыбельными и колядками, которые декламируются нараспев, содержит стихотворные поддёвки, потешки и загадки. Таким образом, мордовская музыкальная культура живёт и развивается в наше время так же активно, как и в прошлом.

* * *

1. *Беляева Н.Ф.* Традиционное воспитание детей у мордвы. – Саранск: Морд. гос. пед. ин-т им. М.Е. Евсевьева, 2001.

2. *Бояркин Н.И., Бояркина Л.Б.* Мордовские инструментальные традиции: музыкально-этнографическое исследование. – Саранск: Мордовский университет, 2019. – Т.1, II. – С.325–327.

3. *Бояркин Н.И.* Мордовская народная инструментальная музыка // Мордовия: энциклопедия: в 2 т. / гл. ред. А.И. Сухарев. – Саранск : Институт гуманитарных наук при Правительстве Республики Мордовия, 2004. – Т.2 (М–Я). – С.631.

4. *Бояркина Л.Б.* Календарные и круговые песни эрзянских переселенцев Среднего Заволжья (жанры, функции, музыкально-стилевые особен-



ности) // Фольклор и фольклоризм / сост. Н.Е. Булычева. – Саранск: Мордовский университет, 2003. – С.81.

5. Там же. – С.84.

6. Там же. – С.96.

7. Там же. – С.99.



А.Д. Липин,

магистрант ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – В.В. Попова,

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры

правовых дисциплин ГОУ ВО КРАГСиУ)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИОННОГО ЛЕСОВОССТАНОВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Снижение лесовосстановительных мероприятий на неарендованной территории, в частности мероприятий по искусственному лесовосстановлению и лесоразведению, приводит к уменьшению лесного фонда ценных древесных пород. В связи с этим в лесное законодательство были введены нормы, обязывающие арендаторов выполнять лесовосстановительные мероприятия на данных территориях, которые получили название компенсационного лесовосстановления.

Одним из основных нормативных правовых актов, регулирующих мероприятия компенсационного лесовосстановления, является Лесной кодекс Российской Федерации (далее – ЛК РФ). В ч.1 ст.63.1 кодекса закреплено, что «если иное не предусмотрено настоящей статьёй, лица, использующие леса в соответствии со статьями 43–46 настоящего Кодекса, обязаны обеспечить лесовосстановление или лесоразведение на площади, равной площади вырубленных лесных насаждений, в том числе при установлении или изменении зон с особыми условиями использования территорий, предусмотренных статьёй 21 настоящего Кодекса» [1]. К упомянутым в приведённой статье лицам относятся те, которые используют леса в целях осуществления геологического изучения недр, разведки и добычи полезных ископаемых, для строительства и эксплуатации водохранилищ и иных искусственных водных объектов, создания и расширения территорий морских и речных портов, строительства, реконструкции и эксплуатации гидротехнических сооружений, использующие леса для строительства, реконструкции, эксплуатации линейных объектов, для создания и эксплуатации объектов лесоперерабатывающей инфраструктуры представляет собой предпринимательскую деятельность, связанную с созданием объектов переработки древесины и иных лесных ресурсов, производством продукции из них. То есть у всех перечисленных субъектов лесозаготовительная деятельность не является основным видом деятельности.



Данные лица, использующие леса в соответствии со ст.43–46 ЛК РФ, обязаны выполнить мероприятия по компенсационному лесовосстановлению за счёт тех участков, на которых проводилась вышеперечисленная деятельность, на тех участках, на которых проводилась заготовка древесины по договору купли-продажи коммерческими и некоммерческими организациями и местным населением на неарендованной территории. До компенсационного лесовосстановления на вне арендованной территории лесовосстановительные мероприятия выполнялись коммерческими и некоммерческими организациями за счёт средств федерального бюджета (госконтракт) и средств бюджета субъекта Федерации (госзадание), на основе аукционных торгов либо заключением прямых договоров между государственным учреждением и подрядчиком, которые пока сохраняются. Так как лесовосстановительные мероприятия в рамках госконтракта выполняются на неарендованной территории на участках, где проводилась лесозаготовительная деятельность, лицом, занимающимся заготовкой древесины по договору купли-продажи соответствии ч.4 ст.29.1 ЛК РФ, то при приобретении права на осуществление заготовки древесины на основании договоров купли-продажи лесных насаждений плата по договору купли-продажи лесных насаждений устанавливается на основе начальной цены заготавливаемой древесины, определяемой как произведение минимального размера платы по договору купли-продажи лесных насаждений и коэффициента, устанавливаемого органами государственной власти субъектов РФ для определения расходов на обеспечение проведения мероприятий по охране, защите, воспроизводству лесов.

При этом в соответствии с ч.6 ст.76 ЛК РФ методика расчёта коэффициента для определения расходов на обеспечение проведения мероприятий по охране, защите, воспроизводству лесов утверждается Правительством РФ. Это полномочие было реализовано Правительством РФ через Постановление от 04.12.2015 № 1320 [2]. Методика предусматривает, что к первоначальной цене лесного участка дополнительно прибавляется цена на обеспечение проведения мероприятий по воспроизводству лесов. К этим мероприятиям относятся: подготовка лесного участка и обработка почвы для создания лесных культур, создание лесных культур, агротехнический уход за лесными культурами, в том числе дополнение лесных культур, проведение рубок ухода в молодняках (осветление и прорастка).

Когда согласно утверждёнными Постановлением Правительства РФ от 18.05.2022 № 897 Правилам осуществления лесовосстановления или лесоразведения в случае, предусмотренном ч.4 ст.63.1 ЛК РФ, этот участок по запросу Федерального агентства лесного хозяйства отдаётся лесничеством под компенсационное лесовосстановление, а затраты на выполнение лесовосстановительных работ полностью берёт на себя лицо, использующее



леса в соответствии со ст.43–46 ЛК РФ, то дальнейшая судьба этих затрат, оплаченная лицом, занимающимся заготовкой древесины по договору купли-продажи соответствии ч.4 ст.29.1 ЛК РФ для выполнения лесовосстановительных работ по госконтракту, не известна. Обратно лицу, занимающемуся заготовкой древесины по договору купли-продажи соответствии ч.4 ст.29.1 ЛК РФ, они не компенсируются.

Упомянутое Постановление Правительства РФ обязывает арендатора после выполнения лесовосстановительных мероприятий осуществлять мероприятия по агроуходу за лесными культурами в течение трёх лет со дня посадки лесных культур. Однако, нормативным правовым актом не оговорены мероприятия по дополнению лесных культур, выполнению рубок ухода в молодняках (осветления, прочистки), которые выполняются в промежутке от пяти до десяти лет (осветление) и с 11 до 21 года включительно (прочистки). Также не перечислены мероприятия, которые арендатор обязан будет выполнить в случае списания лесных культур при приживаемости ниже 25%.

Лесные участки, предназначенные для лесовосстановления или лесоразведения, выбираются заинтересованными лицами (лицами, использующими леса в соответствии со ст.43–46 ЛК РФ) по согласованию с Федеральным агентством лесного хозяйства.

Согласующий орган в течение десяти рабочих дней со дня поступления заявления обязан рассмотреть и направить заинтересованному лицу, подавшему заявление, уведомление о согласовании выбранных территорий, предназначенных для лесовосстановления или лесоразведения, либо об отказе в их согласовании с указанием причин отказа.

Решение об отказе в согласовании выбранных территорий применяется, если:

- лесные участки для выполнения компенсационного лесовосстановления ранее были выбраны другим заинтересованным лицом;
- в заявлении указаны территории, предназначенные для лесовосстановления или лесоразведения, или их части меньшей площади, чем площадь вырубленных лесных насаждений или площадь лесных земель, находящихся на земельном участке, в отношении которого осуществлён перевод земель лесного фонда в земли иных категорий;
- в заявлении указаны недостоверные сведения.

В этой связи необходимо обратить внимание на неурегулированность ещё одного вопроса: принятия решения об отмене в согласовании уже согласованных выбранных территорий в случае невыполнения заинтересованным лицом компенсационного лесовосстановления, т.к. выбранные территории остаются без выполнения лесовосстановительных мероприятий, а передача другим лицам для выполнения лесовосстановительных меро-



приятий после согласования выбранных территорий законодательством не урегулирована.

Подводя итог, можно сделать вывод о несомненной целесообразности компенсационного лесовосстановления. Однако его правовое регулирование пока далеко от совершенства. Рассмотрев 3 вопроса, которые требуют скорейшего решения, мы предлагаем:

- предусмотреть возможность компенсации расходов малому и среднему бизнесу при выполнении компенсационного лесовосстановления;
- обязать арендатора выполнять мероприятия по дополнению лесных культур в течении пяти лет, осуществлять рубки ухода в молодняках в течении 21 года с момента посадки;
- предусмотреть возможность через год после принятия решения о согласовании, выносить решение об отмене решения о согласовании выбранных территорий, предназначенных для лесовосстановления и лесоразведения, при невыполнении арендатором лесовосстановительных мероприятий.

* * *

1. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 № 200-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2006. – № 50. – Ст.5278.

2. Об утверждении методики расчёта коэффициента для определения расходов на обеспечение проведения мероприятий по охране, защите, воспроизводству лесов: постановление Правительства РФ от 04.12.2015 № 1320 // Собр. законодательства РФ. – 2015. – № 50. – Ст.7170.



А.А. Лобкова,

*студентка 3 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – И.Е. Лыскова,
канд. ист. наук, доцент кафедры
экономики и управления
ГОУ ВО КРАГСиУ)*

ОСНОВНЫЕ СУБКУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»)

Организационная культура является важным элементом системы управления с определённой структурой и функционалом и взаимозависима от целей организации.

Существуют различные точки зрения на сущность организационной культуры. Так, Э. Шейн рассматривает организационную культуру как своеобразный способ адаптации организации к социокультурной среде. В современной российской литературе по менеджменту его теория зачастую трактуется, как базовая.

По определению Э. Шейна, организационная культура – это «совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определённой группой, по мере того как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться всем членам в качестве правового образа восприятия, мышления и отношения людей к конкретным проблемам» [1].

Можно выделить несколько основных признаков организационной культуры, по которым они различаются между собой:

- отражение в миссии организации её основных целей;
- направленность на решение личных проблем или производственных задач фирмы;
- преданность или безразличие людей к организации;
- источник и роль власти;
- стили управления, способы оценки работников;
- ориентация на самостоятельность, независимость или подчинённость;
- предпочтение групповых или индивидуальных форм труда и принятия решений;
- преобладание сотрудничества или соперничества, конформизма и индивидуализма;



- степень принятия риска, подчинённости планам и регламентам;
- ориентация на стабильность или изменения [2].

Трудно найти компанию с монолитной организационной культурой, всегда имеются отличные от доминирующей культуры системы ценностей. В любой организации существует множество субкультур, и практически все из них могут стать доминирующими, если их поддерживает и использует руководство организации.

Субкультура – это совокупность основных для данной организационной культуры ценностей, дополненная некоторыми специфическими чертами, образовавшимися по какой-либо причине в культуре группы или подразделения организации [3].

Субкультуры как бы «заземляют» организационную культуру организации и делают её более понятной и удобной для усвоения.

Субкультуры существуют тогда, когда их можно отделить от других групп на основе определённых критериев. Такими критериями являются:

- степень контролируемости связей, статусов и норм (формальные и неформальные группы);
- принадлежность к различным поколениям (возрастные особенности);
- гендерная принадлежность;
- уровень профессионализма;
- особенности включения в процесс производства (работники основного и вспомогательного производства, руководители и подчинённые, рабочие и специалисты, представители различных профессий и т.п.);
- степень соблюдения официально установленных или фактически сложившихся на предприятии норм (люди с организованным и дезорганизованным (девиантным) поведением) [4].

Критерием сформированности субкультуры является совокупность следующих признаков:

- свой способ реализации общих ценностей;
- появление новых ценностей, характерных только для данной группы;
- элементы языка, свойственные данной группе;
- особые каналы межличностной и межгрупповой коммуникации;
- особенности поведения лидеров в системе взаимодействий группы и т.п. [5].

Рассмотрим основные субкультуры организации на примере ОАО «РЖД». Это одна из крупнейших транспортных компаний в мире. Российские железные дороги занимают первое место в мире по протяжённости электрифицированных линий (43,8 тыс. км) и второе – по эксплуатационной длине железных дорог (85,6 тыс. км).

ОАО «РЖД» владеет 100% железнодорожных магистралей в России, осуществляет почти 80% железнодорожных перевозок, перевозит свыше 1 млрд пассажиров и свыше 1 млрд т грузов в год.



Бренд РЖД несёт в себе такие ценности, как Партнёрство, Открытость инновациям, Ценность – в людях.

Ярко-красный цвет и прогрессивная графика фирменного знака ОАО «РЖД» наглядно демонстрируют, что компания готова к активным действиям в современных экономических условиях.

На конец 2021 г. списочная численность работников ОАО «РЖД» составила 696,3 тыс. человек. Доля молодых работников до 35 лет – 36,9%, что соответствует целевым параметрам, установленным Программой развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 г. [6].

Организационная культура ОАО «РЖД» была унаследована от железнодорожной отрасли народного хозяйства – Министерства путей сообщения, история которого насчитывает более 100 лет. Безусловно, основополагающим документом организации является Устав ОАО «РЖД».

Основными представителями субкультуры ОАО «РЖД», конечно же, являются проводники пассажирских вагонов. В мировой практике проводники пассажирских вагонов не рассматриваются как обслуживающий персонал. Они являются лицом компании, взаимодействуют с пассажирами по всем вопросам, возникающим при выполнении компанией своих обязательств по предоставлению транспортных услуг. Проводники пассажирских вагонов обеспечивают качественное обслуживание пассажиров и отвечают за приём и выдачу пассажирских вагонов. Культура общения проводника с пассажирами должна строиться на его умении одинаково приветливо встречать разных по характеру, национальности, полу людей, оказывать им максимальное внимание, чтобы каждый пассажир остался доволен оказанной услугой. Проводник совмещает в себе сразу несколько профессий. Он одновременно является и психологом, и официантом, и уборщиком, и продавцом, к тому же электриком и механиком.

С первого дня работы проводником можно заметить, что в разговоре работников почти отсутствует предлог «в». Вместо него используют предлог «на». К тому же употребление предлогов довольно своеобразное. Например: «На вагон, на состав, на штаб, на явку» («Я взяла постельное бельё на соседнем вагоне»; «Ты где? На штабе»; «Начальник ушёл на состав»).

При взаимодействии друг с другом проводники используют определённые жаргонизмы: собачник – третья полка; пассивы – пассажиры; электронка – ведомость пассажиров, прошедших электронную регистрацию (начальник поезда раздаёт электронку по платформе); ЛУ-шка (ЛУ-72) – бланк учёта населённости вагона и расхода постельного белья (ЛУ-шки передадут по цепочке); чайка – чайная продукция (по Орлу сдаём чайку – после отправления со станции Орёл идём на штаб сдавать отчёт по чайной продукции); рундук – ящик для пассажирского багажа [7].

В заключение важно отметить, что организационная культура ОАО «РЖД» – это специфическая модель поведения внутри организации, сфор-



мированная в процессе функционирования корпоративных структур и разделяется всеми членами трудового коллектива. В её основе лежит философия бизнеса, предопределяющая саму систему ценностей организации, общее видение её развития, модель взаимоотношений с внешними и внутренними заинтересованными лицами.

* * *

1. *Шейн Э.Г.* Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер. – 2002.

2. *Гаспарович Е.О.* Управление организационной культурой: учеб. пособие / научный редактор О.В. Охотников. – Saarbrücken, Deutschland: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2016.

3. *Стеклова О.Е.* Организационная культура: учеб. пособие. – Ульяновск: УлГТУ. – 2007.

4. Организационная культура: учебное пособие / под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006.

5. *Дорофеева Л.И.* Организационная культура: учебник. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021.

6. ОАО «РЖД». Годовой отчёт. – URL: <https://ar2021.rzd.ru/ru/sustainable-development/hr-management/headcount-workforce-composition> (дата обращения: 14.04.2023).

7. Профессиональный сленг проводника пассажирского вагона. – URL: https://vk.com/@belso_phoenix-professionalnyi-sleng-provodnika-passazhirskogo-vagona (дата обращения: 14.04.2023).



З.К. Лыткин,

студент 1 курса

ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»

(научный руководитель – А.А. Мамедов,

преподаватель кафедры философии

и социально-политических наук

ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»)

О РАЗВИТИИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ КРИПТОГРАФИИ В НАЧАЛЕ XX в.

Первая мировая война как начало русской криптографии в период Новейшего времени.

Примерно с 1830 г. развитием передачи данных в Санкт-Петербурге занялся Павел Львович Шиллинг фон Канштадт, впервые в мире осуществивший передачу сообщения с помощью электричества. Под его руководством была выкопана секретная телеграфная линия между зданиями Адмиралтейства, а после был запланирован проект прокладки водного кабеля между Петергофом и Кронштадтом, который не был закончен из-за смерти Павла Шиллинга в 1837 году. Труды Шиллинга стали основой будущей сферы русской связи на фронте Первой мировой войны, однако их работа перевелась с устаревших устройств на тогда прогрессивные машины Сэмюэля Морзе [1].

В середине XIX в. началась Крымская война, во время которой в Европе массово упразднялись «чёрные кабинеты» (предтечи современных служб и отделов шифровки), что в свою очередь вело к активизации иностранных криптографов и учёных-шифровальщиков по всей Европе, чьи наработки могли угрожать Российской империи. Однако крупных поражений на секретном фронте не последовало, и Крымская война стала первой «телеграфной» битвой спецслужб [2].

С самого начала Первой мировой войны русские солдаты осуществляли информационный обмен в основном с помощью радиосообщения и из-за сломанного механизма шифрования часто переписывались открытым текстом, давая тем самым противникам огромное преимущество [3].

Историки считают, что кризис шифрования в период войны стал одним из главных факторов поражения русских армий, например, полков Александра Васильевича Самсонова на Мазурских островах в период прусской операции в 1914 году. Тогда случились 2 критических казуса: при отведении



войск врага от союзной Франции дружеский полк Павла Карловича Ренненкампфа не мог нормально общаться с полком Самсонова из-за перехода на новый ключ шифрования, а после полк Самсонова попал в засаду из-за открытого канала сообщений и был разбит. Однако в работе русских криптографов того времени были и большие успехи, например, быстрое вскрытие шифров прусской армии, а также чтение телеграмм Турции, Италии, Австро-Венгрии, Болгарии и др. [4].

В 1921 г. с приходом коммунистов на смену криптографической службе пришёл спецотдел того же направления, коим управляло само Политбюро и возглавлял соратник Владимира Ильича Ленина – Глеб Иванович Бокий. О личности Г.И. Боккого даже в созданном им КГБ практически ничего не было известно, хотя из обрывков данных и некоторых источников выяснилось, что, будучи ещё дворянином, он стал участником социал-демократической партии. При своём опыте криптографа он был по образованию горным инженером, а также активно изучал философию с экономикой, что не уязвляется с его бунтарским прошлым в тюрьмах. За свою карьеру Г.И. Бокий внёс огромный вклад в работу на НКВД и ОГП, а также в создание системы ГУЛАГ и лагеря Соловки, в котором о нём писал тогда ещё пленный Дмитрий Сергеевич Лихачёв [5].

Разработка информационного канала в период Великой Отечественной войны.

Первой системой отечественной разработки стала междугородняя высокочастотная связь – ВЧ-связь, которая в условиях того времени могла быть защищена только от прямой прослушки. Для данного типа связи в 1936 г. был разработан телефонный шифратор – инвертор ЕС (по фамилиям изобретателей Егорова и Старицына). После для упрощения передачи сообщений была доработана телеграфная связь. Этому способствовал небезызвестный учёный, радиофизик и криптограф В.А. Котельников, аппаратная система которого получила название «Москва» [6].

Эти и некоторые другие наработки в области криптографии привели учёных к разработке телефонной связи, успехов в которой добился всё тот же Владимир Котельников. Под его руководством в крайне сжатые сроки был создан прототип портативного устройства С-1, которое в будущем будет выпущено как С-П «Соболь». В принципе работы С-1 лежал диктофон с системой преобразования речи и одновременного смещения её разбитых отрезков во времени, что сделало данный прибор новаторским. Данная технология строго скрывалась и была для своего времени единственной, отличаясь крайней стойкостью шифровки, что помогло, например, в битве на Курской дуге. При этом для поднятия защиты информации Котельников разрабатывал вокодер, по своим функциям представлявший собой устройство для сжатия голосовых сообщений в 10 раз, за что он и его сотрудники



удостоились Сталинской премии 1 степени. При этом руководство СССР поручилось создать для безопасности метод дешифровки сообщений аналогового типа с помощью устройств С-П, итогом чего стала теория математика Владимира Котельникова и американца Клода Шеннона в 1941 г., где русский учёный смог математически создать теоретическую расшифровку такого рода аналоговых сигналов, а американец создал базис для американской агентуры [7].

Некоторые данные об аппаратах советского периода.

При поднятии темы шифромашин и аппаратуры XX в. вспоминают немецкий дисковый шифратор «Энигма», созданный в фашисткой Германии. Данный аппарат на протяжении многих лет активно пытались взломать криптографы США, России, Польши и Великобритании, которым удалось это сделать в ходе операции «Ультра», суть которой лежала в математическом анализе, шпионаже и одновременном захвате кодовой книги, а первым аппаратом для взлома «Энигмы» стала разработка Познаньских выпускников Польши [8].

Для защиты и повышения безопасности на шифровальном фронте начиная с 1923 г. советские криптографы пытались создать текстовый электромеханический шифратор на основе системы случайных последовательностей/гамм, однако первые успехи пришлись только на период 30-х гг., когда были созданы машины В-4 и М-100 «Спектр» [9]. Позже появились компактные шифровальные машины К-37 «Кристалл», являвшиеся в своё время уникальными и имевшими при этом примитивный вид, однако их попадание в немецкие руки вызвало панику в Москве, в связи с чем потребовалась их модификация [10].

Криптография в СССР претерпевала перемены и волнения, например, связанные с проектом США *Venona* 1940-х гг., направленным против секретности СССР, итогом чего стали утечки информации и дела советского периода, что до сих пор держат гриф «Секретно» [11].

Начиная с периода войн и заканчивая затишьем к 50-м гг. XX в. криптография СССР терпела взлёты и падения, и там, где только оттремел кризис, появлялись гениальные умы, которые своими изобретениями и разработками давали нашей Родине преимущество на информационном фронте.

* * *

1. *Бабаш А.В., Ю.И. Гольев, Д.А. Ларин, Шанкин Г.П.* О развитии криптографии в XIX веке // Защита информации. Конфидент. – 2003. – № 5. – С.90–96.

2. *Ларин Д.А.* Революция в связи и криптографии. К 180-летию изобретения электрического телеграфа // Информационная безопасность



банков. – 2012. – № 4 (7) – URL: <https://ib-bank.ru/bisjournal/post/35> (дата обращения: 02.03.2023).

3. Токарева Н.Н. Об истории криптографии в России // Исторические очерки по дискретной математике и её приложениям. – 2012. – № 4 (18). – С.8–21. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-istorii-kriptografii-v-rossii/viewer> (дата обращения: 01.03.2023).

4. Там же.

5. Там же.

6. Там же.

7. Там же.

8. Немного криптографии: загадочная и легендарная Enigma – URL: <https://habr.com/ru/company/ua-hosting/blog/450186/> (дата обращения: 07.03.2023).

9. Сокровищница отечественной криптографии – URL: <https://habr.com/ru/company/ua-hosting/blog/368663/> (дата обращения: 05.03.2023).

10. Русские шифровальные «Энигмы»: загадки советской криптографии – URL: <https://novate.ru/blogs/040119/48984/> (дата обращения: 08.03.2023).

11. Токарева Н.Н. Указ. соч.



А.А. Михеева,

студентка 3 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и управления

ГОУ ВО КРАГСиУ)

РОЛЬ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК»)

Организационная культура – это совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определённой группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам [1].

На организационную культуру влияют как внутренние, так и внешние факторы, изменения которых вызывают необходимость изменения организационной культуры. Особенности организационной культуры компании в значительной степени зависят от таких факторов, как миссия, стратегия и цели организации, её отрасль, а также характер и содержание её работы.

Миссия, цели и стратегия определяют направление и сферу деятельности организации. Организация не может успешно существовать в конкурентной среде, если у неё нет определённых ориентиров того, к чему она стремится и чего хочет достичь. Такой ориентир задаётся заявлением о миссии.

Миссия – это короткий абзац, обычно одно предложение, в котором содержится смысл существования и главная долгосрочная цель организации.

Миссия не должна нести в себе конкретные указания относительно того, что, как и в какие сроки следует делать организации. Она задаёт основные направления движения организации и отношение организации к процессам и явлениям, протекающим внутри и вовне её. Формулировка миссии организации должна подразумевать постоянное развитие в краткосрочной и в долгосрочной перспективе [2].



Миссия придаёт организации определённую и индивидуальность. Она является основой для разработки целей и стратегий организации и определения организационной структуры.

Миссия оказывает влияние на формирование организационной культуры, т.к. сотрудники организации должны разделять основную цель, осознавать и вносить вклад в её достижение, а также разделять ценности и принципы, которые часто отражаются в миссии. Также она предъявляет требования к сотрудникам, позволяет отбирать определённый тип работников для работы в организации [3].

Миссия является компонентом организационной культуры и обычно формулируется руководством организации, её лидерами.

Рассмотрим основные функции миссии:

1. Адаптивная. Миссия даёт субъектам внешней среды общее представление о том, что из себя представляет организация, к чему она стремится, какие средства готова использовать в своей деятельности, какова её философия. Кроме того, она способствует формированию или закреплению определённого имиджа организации в представлении субъектов внешней среды.

2. Интегрирующая. Миссия способствует единению внутри организации и созданию корпоративного духа. Это проявляется в следующем:

- миссия делает ясными для сотрудников общую цель и предназначение организации, в результате сотрудники ориентируют свои действия в едином направлении;

- миссия способствует установлению определённого климата в организации, так как, в частности, через неё до людей доводятся философия организации, ценности и принципы, которые лежат в основе построения и осуществления деятельности организации.

3. Управленческая. Миссия создаёт возможность для более действенного управления организацией в силу того, что она:

- является базой для установления целей организации, обеспечивает непротиворечивость набора целей, а также помогает выработке стратегии организации, устанавливая направленность и допустимые границы функционирования организации;

- даёт общий подход к распределению ресурсов организации и создаёт базу для оценки их использования [4].

Важно, чтобы формулировка миссии была предельно ясной, чтобы её понимали все члены организации. Заявление о миссии должно быть сформулировано таким образом, чтобы оно не допускало двусмысленных толкований, но в то же время оставляло место для творческого и гибкого развития организации.

Несмотря на то, что российские компании только начинают осознавать значимость миссии для функционирования организаций, многие компании



всё же имеют заявление о миссии. В качестве примера можно привести ПАО «Сбербанк».

Сбербанк – это российский коммерческий банк, одно из крупнейших банковских учреждений России и стран СНГ. Сбербанк является универсальным банком, предоставляющим широкий спектр различных банковских услуг.

Миссия Сбербанка определена следующим утверждением: «Мы даём людям уверенность и надёжность, мы делаем их жизнь лучше, помогая реализовывать устремления и мечты».

Миссия определяет смысл и содержание деятельности Сбербанка, подчёркивая его важнейшую роль в экономике России. Клиенты банка, их потребности, мечты и цели есть основа всей деятельности банка как организации.

Миссия банка также устанавливает амбициозную цель устремлений банка – стать одной из лучших финансовых компаний мира – и подчёркивает, насколько важны для Сбербанка его сотрудники и насколько реализация его целей невозможна без реализации их личных и профессиональных целей.

Высокие цели достигаются командой единомышленников, которых объединяет общая система ценностей [5].

В период пандемии Президент Сбербанка Герман Греф не раз обращался к сотрудникам банка с мотивирующими высказываниями. Одно из таких высказываний: «Мы просчитали три различных сценария развития ситуации, и даже в самом тяжёлом, учитывая нашу ликвидность, нашу клиентскую базу, качество нашей команды, мы остаёмся самым надёжным банком для наших клиентов и сохраняем прибыльность» [6]. В данном высказывании можно проследить неразрывную связь с миссией организации, т.к. команда Сбербанка даёт людям уверенность и надёжность.

В 2022 г. против Сбербанка ввели санкции и США, и ЕС. США заблокировали активы банка в стране и отрезали его от американской финансовой инфраструктуры. После санкций Евросоюза Сбербанк отключили от *SWIFT*. Банку пришлось полностью перестроить свой иностранный бизнес в направлении азиатских государств [7].

В период кризиса 2022 г. Герман Греф заверил свою команду, что кризис способствует выявлению слабых мест и даёт возможность команде банка стать сильнее.

Статистика показывает, что 2022 г. практически все финансовые показатели крупнейшего российского банка, за исключением операционных расходов и чистой прибыли, выросли в сравнении с результатами 2021 г.: чистый процентный доход за год увеличился на 6,6%, чистый комиссионный доход – на 15,4% [8].



Таким образом, благодаря своей миссии Сбербанк даже в период кризисов и трудностей остаётся на позиции крупнейшего банка России.

Миссия имеет огромное значение для организации, т.к., выражая смысл существования организации, она ориентирует в едином направлении интересы и ожидания тех людей, которые воспринимают организацию изнутри, и тех, кто воспринимает организацию извне.

* * *

1. *Одинцова О.Н.* Организационная культура: сущность и методология анализа Э. Шейна // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2014. – № 42. – С.3.

2. Миссия организации. – URL: <https://hr-portal.ru/article/missiya-organizacii> (дата обращения: 18.04.2023).

3. *Смирнова В.А.* Организационная культура. – М.: Юрайт, 2014. – С.14–15.

4. Миссии и стратегические цели. – URL: <https://new2.intuit.ru/studies/curriculums/22012/courses/691/lecture/29348?page=2> (дата обращения: 18.04.2023).

5. Ценности компании. – URL: <https://developers.sber.ru/help/hr/company-values> (дата обращения: 18.04.2023).

6. Греф обратился к сотрудникам сбербанка из-за коронавируса. – URL: <https://www.rbc.ru/business/20/03/2020/5e74da249a794777193cb548> (дата обращения: 18.04.2023).

7. Отчёт Сбера за 2022 год: чистая прибыль снизилась в 4,5 раза, есть надежда на дивиденды. – URL: <https://journal.tinkoff.ru/investnik/sber-2022/> (дата обращения: 18.04.2023).

8. Там же.



А.А. Мушкина,

магистрант 3 курса

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский

Мордовский государственный университет

им. Н.П. Огарёва»

(научный руководитель – Г.А. Корнишина,

д-р ист. наук, профессор кафедры истории России

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский

Мордовский государственный университет

им. Н.П. Огарёва»)

МОРДОВСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МУЗЕЙ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНЫХ ИСКУССТВ ИМ. С.Д. ЭРЗИ КАК ИСТОЧНИК СОХРАНЕНИЯ КУЛЬТУРНО- ИСТОРИЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ МОРДОВСКОГО НАРОДА

Идея сохранения этнокультурной самобытности народов Российской Федерации стала прочной основой для формирования ключевых тезисов Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года [1]. Данная стратегия вслед за Конституцией РФ была призвана явиться ступенью для преодоления духовно-нравственного кризиса российского общества на основе традиций многонациональной культуры, для возрождения и дальнейшего развития самобытных национально-культурных традиций и наследия народов России. Немаловажная роль в реализации государственной культурной политики Российской Федерации возложена на музеи, которые призваны выполнять многочисленные социокультурные функции.

Функция популяризации историко-культурного наследия с целью трансляции культурного опыта многонациональной России возложена на Государственный музейный фонд (созданный в 1918 г.), в который входит Мордовский республиканский музей изобразительных искусств имени С.Д. Эрзи (МРМИИ им. С.Д. Эрзи). Этот музей, созданный 10 января 1960 г., является самым известным и посещаемым культурным учреждением Республики Мордовии. За годы своей деятельности его сотрудники, приумножая коллекции живописи, графики и скульптуры, внесли значительный вклад в возрождение культуры Мордовии [2].

Мордовский республиканский музей изобразительных искусств имени С.Д. Эрзи, всецело способствующий возрождению национального



искусства и справедливо имеющий статус особо ценного объекта национального и культурного достояния народов Мордовии, включает в себя бесценные коллекции, очень полно отражающие всю самобытность культуры мордовского народа (мокшан и эрзян).

При формировании экспозиций сотрудники музея уделяют большое внимание произведениям мордовского народного творчества (ткачество, вышивка, шитьё бисером, резьба по дереву). В них был заложен исток и корень национальной культуры, протекавшей в определённых природно-географических условиях, в контактах с соседними народами.

Если говорить предметно о мордовском декоративно-прикладном искусстве в контексте самобытного явления современности, следует отметить, что неотъемлемой частью мордовского орнамента выступает солярный знак (образ солнца) в виде лучистых кругов. В скульптурной резьбе по дереву мордвы, так же как и у восточных славян, преобладает старинный зубчатый орнамент и фигура коня.

Для домашней утвари характерна символика птицы (в частности, утка, плывущая по воде). Используя литьё, пайку, сплющивание металлических листов, штамповку, чеканку и ковку мордовские мастера по ювелирному искусству, получая материал «на обмен» с юга, изготавливали разнородные украшения из меди и её сплавов, реже из золота и его сплавов. Национальный костюм мордовского народа представляет собой настоящее произведение искусства – его отличает плотное расположение орнаментальных мотивов, а также богатство цвета. Также для национального костюма мордвы характерно изобилие украшений из монет, металла, бисера и бус.

Сохранение ценности национальной компоненты Мордовии реализовано в работе филиала МРМИИ им. С.Д. Эрзы – Музея мордовской народной культуры. Четырёхтысячное собрание экспонатов Музея мордовской народной культуры («Мир мордовской деревни») включает в себя ценнейшие историко-культурные ценности мордовского народа, весь богатый колорит истории эрзи и мокши, формирующий их духовный облик: коллекции мордовской народной одежды, керамики, бытовой утвари, а также образцов сельскохозяйственных орудий и инструментов.

Большое значение для развития культуры мордовского народа, в частности, в вопросе развития профессионального изобразительного искусства имело создание в 1920–30-е гг. Мордовской республики. Её образование способствовало благоприятным условиям для самоопределения богатой национальной компоненты мордовского народа.

Самобытностью отличается творчество художника Ф.В. Сычкова, в центре которого стояли простые люди мордовской деревни. В своём творчестве художник обращался к национальной тематике: картины «Трактористки-мордовки» (1938), «Учительница-мордовка» (1937) и др. Это



позволило сохранить в памяти последующих поколений представление о жизни мордвы в предвоенные и послевоенные годы. Важно подчеркнуть, что уникальная коллекция картин Ф.В. Сычкова, хранящаяся в МРМИИ им. С.Д. Эрьзи (порядка 600 картин, этюдов, эскизов), может служить великолепным примером истинного патриотизма и служения своей малой Родине человека, который всю свою жизнь посвятил мордовскому народу. Секрет особой привлекательности живописи Ф. Сычкова заключается в том, что все его работы наполнены счастьем. Анализ творчества и линии жизни Ф.В. Сычкова позволяет уверенно говорить о том, что ключевыми направлениями творчества художника, получившего признание в России и за рубежом, оставались поэтически-лирические портреты крестьянок и крестьянских детей (воплощение этического и физического идеала), которые он создавал как портреты-картины с элементами бытового или пейзажного жанра [3].

Особое значение для анализа творчества живописца имеет положения о том, что Народный художник Мордовской АССР Ф.В. Сычков сыграл ключевую роль в развитии профессионального изобразительного искусства Мордовии. Это факт подтверждается тем, что он участвовал в выставках, проводившихся как в Мордовии, так и в других городах Советского Союза, являлся инициатором открытия художественного училища в Саранске. Также Ф.В. Сычков стремился выделять время для консультаций начинающим мордовским художникам, передавая опыт, который позволил ему завоевать известность.

Мордовская земля подарила миру выдающегося скульптора XX в. – Степана Дмитриевича Эрьзу (27 октября 1876 г. – 24 ноября 1959 г.). В материалах из личного архива заместителя председателя Совета министров МАССР (Выступление при открытии выставки С. Эрьзы в г. Москве, 30 июля 1976 г.) А.И. Юрченковым очень верно охарактеризована природа творчества Степана Дмитриевича Эрьзы: «Тематика творчества С.Д. Эрьзы разнообразна. Он стремился в своих работах проникнуть в глубины человеческой психологии, выразить сложные философские идеи, постичь тайны красоты. Эрьза – мордовский скульптор, его искусство имеет национальные истоки. Знания такого пластического материала как дерево, традиции национальной резьбы по дереву, а также поэтичность мордовского песенно-сказочного фольклора дал Эрьзе быт мордвы. По характеру его творчество интернационально. Утверждать это дают право многочисленные работы, воплощающие представителей многих национальностей. Они свидетельствуют об интересе и уважении его ко всем нациям и народам» [4].

Исследователи, изучающие проблему национального и этнического в творчестве Степана Дмитриевича Эрьзы, отмечают, что этнокультура мордовского этноса – это и есть основа мировосприятия и творчества эр-



зянского скульптора, который навсегда закрепил имя своего народа собственным творческим псевдонимом. Здесь уместно сделать акцент на то, что особое отношение скульптора к дереву порождено мировоззренческими архетипами и особенностями традиционного уклада жизни мордовского этноса. Как и у ряда других финно-угорских народов, дерево выступает в качестве своеобразного первородного элемента мордвы. Как исконные жители лесного края, мокшане и эрзяне, неразрывно связаны с обработкой дерева; оно находилось в центре духовной и практической жизни мордовского народа.

Таким образом, подводя итог, следует отметить, что МРМИИ им. С.Д. Эрзи, в своей обширной коллекции хранит лучшие произведения, созданные скульпторами, живописцами и графиками, мастерами декоративно-прикладного искусства Мордовии и России.

* * *

1. О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: указ Президента РФ от 19.12.2012 № 1666 (ред. от 06.12.2018). – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201212190001>.

2. Мордовский республиканский музей изобразительных искусств имени С.Д. Эрзи – URL: <https://www.culture.ru/institutes/7567/mordovskii-respublikanskii-muzei-izobrazitelnykh-iskusstv-imeni-s-d-erzi>

3. Культура Мордовии. XX век: монография: в 2 т. – Саранск: НИИГН, 2018. – Т.1. – С.376.

4. Зусин А.Э. Социокультурное развитие Мордовии. Вторая половина 1960-х – середина 1980-х гг. – Саранск: НИИ гуманитар. наук при Правительстве Республики Мордовия, 2006. – С.237.



М.А. Нарватова,

*аспирант кафедры историко-
социологического института
НИИ ФГБОУ ВО «Национальный
исследовательский Мордовский
государственный университет
им. Н.П. Огарёва»*

ПОЭТИКА ЭРЗЯНСКИХ ПОМИНАЛЬНЫХ ПЛАЧЕЙ НА ПРИМЕРЕ с. КАЛАСЕВО АРДАТОВСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

Причитания – это народные песни-плачи, которые исполняются женщинами и выражают горе и скорбь исполнительницы. Выделяют свадебные, рекрутские и поминальные плачи. Рекрутские плачи в эрзянских сёлах, в частности в с. Каласево, ушли далеко в прошлое вместе с отменой рекрутства в России, таким образом, данный жанр фольклора ушёл в небытие. На сегодняшний день свадебные плачи «урнемат» практически исключили из традиций торжества бракосочетания, однако эти плачи ещё сохранились в памяти жительниц Каласева. Особое внимание следует уделить поминальным плачам, традиция которых ещё сохранилась в похоронно-поминальном обряде эрзянского села.

Причитания в похоронно-поминальном обряде имеют своё обозначение на эрзянском языке – «лайшемат». Эти причитания обращались к определённому человеку и были представлены в форме монолога или лирического обращения, в которых изливалась боль утраты.

Основу причитаний составляет импровизация, в связи с этим практически невозможно найти абсолютно идентичных текстов, т.е., «лайшемат» функционируют как разовые тексты, которые при каждом исполнении создаются снова. Следует отметить, что даже «лайшемат» по поводу смерти матери, отца у всех разные, хотя имеют много схожих черт и выстраиваются по определённой традиции. Каждая песня раскрывала субъективные черты умершего и обнажала вехи жизни конкретного человека.

Плач по куме

Ужо, Лена, озан боказот,
Ужо, Лена, аран малазот,

Подожди, Лена, сяду рядом,
Подожди, Лена, встану рядом.



Пасиба, Лена, ломанькс
 путомазон,
 Ужо, Лена, озан боказот, Ужо, Лена,
 аран малазот,
 Пасиба, Лена, ломанькс
 путомазон,
 Пасиба, Лена, ломанькс
 тейнемазон.
 Аволь пасибань примицят,
 Аволь пасибань вешицят.
 Царство Небесное вешицят,
 Царство Небесное примицят.
 Валске рана стян,
 Мазый леметь помнян,
 Позда чокшнэ мадян,
 Поклон кисэть каян.
 Вай, Лена кода жаль маряват
 Валдо вальмасто тон туят,
 Горница кудосто лисят.
 Темной таркас тон туят,
 Темной таркас тон соват.
 Кодамо сон грусной таркась,
 Кодамо сон тошной таркась.
 Тосто, Лена, а лисят:
 Тосо арасть кенкшензэ
 Тосо арасть вальманзо.
 (Дябкина А.М., 1932 г.р.)

Спасибо, Лена, что за человека
 считала,
 Подожди, Лена, сяду рядом, По-
 дожди, Лена, встану рядом.
 Спасибо, Лена, что за человека
 считала,
 Спасибо, Лена, что как человека
 уважала,
 Ты благодарности не принимала,
 Ты благодарности не просила.
 Рано утром встану,
 Твое имя красивое вспомню,
 Вечером перед сном,
 Поклонюсь за тебя...
 Ой, Лена, как мне жаль тебя,
 От светлых окон ты уходишь,
 Горницу покидаешь.
 В темное место уходишь,
 В темное место заходишь,
 Какое это грустное место,
 Какое это тошное место
 Оттуда, Лена не выйти:
 Там нет дверей,
 Там нет окон...
 (Дябкина А.М. 1932 г.р.)

Плач по матери

Ужо, авай, озан боказот,
 Ужо, жалицам, аран малазот,
 Горовой сельведьсэ лайшитян,
 Горовой сельведьсэ лайшитян.
 Свет лангс нолдымек,
 Мастор лангостень кастымик,
 А мон тонеть эзинь маштовкшно,
 Ламо трудямо трудякшныть,
 Ламо мартонок stomachкшныть.
 (Дябкина А.М., 1932 г.р.)

Подожди, мама, присяду рядом,
 Подожди, заботливая, встану
 рядом,
 Горькими слезами причитаю,
 Горючими слезами причитаю.
 Ты жизнь мне подарила,
 Ты меня взростила,
 А я тебе не пригодилась...
 Много ты трудилась,
 С нами много маялась...
 (Дябкина А.М., 1932 г.р.)



Характерными особенностями причитаний является обилие тропов, многообразие стилистических фигур и конструкций, в частности эпитетов, метафор, гипербола, допустимой тавтологии, слов с уменьшительно-ласкательными суффиксами. Следует отметить специфическую структуру причитаний: обилие синонимических повторов, единоначатий, параллелизма. Например: «Темной таркас тон туят, темной таркас тон соват / В тёмное место уходишь, в тёмное место заходишь»; «Пасиба, Лена, ломанькс путомазон, пасиба, Лена, ломанькс тейнемазон / Спасибо, Лена, что за человека считала, пасиба, Лена, что как человека уважала».

Особое внимание следует уделить синонимам, которые особенно часто применяются в обращении к умершему человеку. Так, вместо имени или семейного статуса используют следующие обращения: «ялгине / друг», «вечкевикс / любимый», «сырнень покольне / золотой камешек» и др.

В «лайшемах» встречается много риторических вопросов, например: «Мейсь а молян боказот? Мейсь а аран малазот? / Почему мне нельзя лечь с тобой? Почему мне нельзя уйти с тобой?»; «Ков кадымик, ялгинем? / На кого ты меня оставил, дружочек?»; «Мейсь туить тон эйсдэнек? / Почему ты ушёл от нас?». Помимо риторических вопросов в плачевных песнях есть много вопросительно-восклицательных конструкций: «Кода ней кармат тон тосо? / Как теперь ты там будешь? Ков ней тосо тон понгат? / Куда теперь ты попадешь? Тон ки лангс кадымик? / На кого ты меня покинул?

Необходимо обратить внимание на то, что причитания изобилуют экспрессией трагического характера. В причитаниях всегда особый мотив – заунывный и протяжный, он прерывается всхлипыванием, вздохами, оханьями, поклонами и т.д. «Лайшемат» несли не только важную смысловую нагрузку в похоронном обряде, но и помогали близким излить своё горе.

В эрзянских сёлах все женщины умели причитать. Е.Н. Ваганова считает, что «плачи, словесно оформляющие обряд, считаются преимущественно женской поэзией, поскольку именно женщинам принадлежит ведущая роль во всех семейных обрядах. Они считаются основными носителями и хранителями мордовских плачей» [1].

Такого же мнения придерживается докторант Таллиннского университета, председатель Эстонско-Мордовского общества Н.Н. Ермакова: «Именно благодаря женщинам живёт эта традиция. Социальный статус женщин плакальщиц и сегодня остаётся значительным. Они уважаемы и почитаемы, с ними считаются» [2].

На сегодняшний день причитания постепенно уходят в прошлое. Люди старшего поколения умеют причитать, и ещё ни один десяток лет во время похоронно-поминального обряда над усопшим будет слышен «лайшемат».



* * *

1. Ваганова Е.Н. Поэтический язык эрзянских причитаний похоронно-поминального цикла // Финно-угорский мир. – Саранск, 2017. – № 2. – С.114.

2. Ермакова Н.Н. Поминальные плачи в структуре современной поминальной обрядности мордвы-эрзи (на примере сёл Ардатовского района Республики Мордовия) // Финно-угорский мир. – Саранск, 2011. – № 2/3. – С.61.

Полевой архив автора:

Дябкина Анна Михайловна, 1932 г.р., с. Каласево, Ардатовский р-н.



Н.А. Нестерова,

студентка 3 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и управления

ГОУ ВО КРАГСиУ)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ООО «ДНС РИТЕЙЛ»

Современная организация довольно сложный механизм, обладающий определёнными свойствами и характеристиками с одной стороны, и противоречиями в развитии с другой. Можно смело утверждать, что каждая организация уникальна по своей природе и обладает определённым набором ценностей, формирующим, в свою очередь, её культуру. Каким образом формируется организационная культура? Что она из себя представляет?

Целью данной работы является изучение организационной культуры в деятельности ООО «ДНС Ритейл». Для реализации цели были решены следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты понятия организационной культуры;
- проанализировать деятельность организации ООО «ДНС Ритейл»;
- выявить аспекты организационной культуры в данной компании.

Под организационной культурой понимается система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, смесь ценностей, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, мировоззрения членов организации, выдержавших испытание временем. Носителями организационной культуры являются люди. Цель организационной культуры – помочь людям более продуктивно работать, получать удовлетворение от собственной деятельности. Если человек находится в чуждой для него организационной культуре, его деятельность сковывается, ограничивается. И наоборот, при соответствии организационной культуры фирмы ценностным установкам работника деятельность последнего активизируется, соответственно повышается его эффективность.

Ценность организационной культуры заключается и в том, что она является мотивирующим фактором для сотрудников. Мотивация – позиция, predisposing человека действовать специфическим, целенаправленным образом [1].

В любой компании существует собственная организационная культура, определённый набор правил, методы работы и взаимодействия как



внутри коллектива, так и с внешними контрагентами: клиентами, поставщиками, государственными учреждениями. Своя организационная культура также существует и в ООО «ДНС Ритейл».

«ДНС» – российская компания, специализирующаяся на продаже компьютерной, цифровой и бытовой техники, а также производстве компьютеров, в том числе ноутбуков, планшетов и т.д. «ДНС» – один из лидеров рынка по продаже цифровой и бытовой техники в России. По итогам 2022 г. компания вошла в тройку крупнейших онлайн-ритейлеров России – в 2021 г. выручка с онлайн-продаж составила 190 млрд рублей.

Компания была основана в 1998 г. программистами в составе 10 человек. Основатели будущего российского рынка техники снимали помещение, где был открыт магазин компьютеров, осуществлялась сборка техники и иной продукции.

В компании действуют определённые правила, которые распространяются не только на сотрудников, но и клиентов и партнёров. Так, компания придерживается прозрачности бизнеса, сотрудники соблюдают этику бизнеса, уважают мнения и интересы других людей, выполняют обязательства и берут ответственность за свои решения, ценят свободу, смелость и ответственность, а также нетерпимы к коррупции.

Организационная структура компании имеет линейно-функциональный тип (см. *рис.*) [2].



Рис. Организационная структура ООО «ДНС Ритейл»



При такой структуре управления всю полноту власти берёт на себя линейный руководитель (в данном случае генеральный директор), возглавляющий коллектив.

Структура реализует принцип демократического централизма, при котором подготовка и обсуждение решений производится коллегиально, а принятие решений и ответственность – только первым руководителем единолично. Он синтезирует лучшие свойства линейной структуры (чёткие связи подчинённости, централизация управления в своих руках) и функциональной структуры (разделение труда, квалифицированная подготовка решений).

«ДНС» ориентирована на результат, главной задачей деятельности компании считается выполнение поставленных руководством целей. Так, благодаря своим оборотам «ДНС» удалось вернуться в тройку крупнейших онлайн-ритейлеров России, оставшись позади всем известных маркетплейсов *Wildberries* и *Ozon*. Руководители компании требовательны к выполнению поставленных задач, они обладают твёрдыми убеждениями, целеустремлённы.

Отношения между сотрудниками и руководством компании основаны на взаимном доверии и уважении к друг другу, самодисциплине и ответственности перед совместным результатом. Личностные характеристики менеджера формируют используемый им стиль руководства. В связи с этим предполагается, что управленческие решения также принимаются менеджерами чаще всего с учётом собственных субъективных особенностей. В настоящее время принятие управленческих решений в организации имеет особую значимость для её дальнейшего развития. В условиях нестабильности быстро изменяющейся внешней среды возникает необходимость в быстром реагировании и выбора наиболее оптимальных путей для поддержания конкурентоспособности.

«ДНС» на рынке труда позиционирует себя как перспективную, развивающуюся организацию, направленную на:

1. Осуществление доброжелательного сотрудничества с партнёрами компании, органами управления, иными внешними организациями.
2. Осуществление поддержки и защиты работников через систему социального страхования.
3. Горизонтальное развитие организации через расширение региональных продаж.
4. Увеличение количества, ассортимента и объёма продаж через производство необходимых товаров [3].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что ООО «ДНС Ритейл» является перспективной организацией, которая использует в своей деятельности определённые принципы, помогающие ей развиваться. Организаци-



онная культура (со всем многогранным набором ценностей) является феноменальным аспектом трудовой деятельности персонала организаций, сложным и значимым нематериальным активом предприятия, грамотное использование которого может существенно повысить эффективность и конкурентоспособность деятельности организации. С каждым разом в компании улучшаются показатели эффективности, что приводит компанию к положительным изменениям и повышению качества своей продукции за счёт постоянного спроса покупателей. Для достижения своих целей и эффективного исполнения своих обязанностей сотрудники постоянно взаимодействуют между собой и со своим генеральным директором – главным звеном компании, что улучшает их коммуникативные возможности и помогает им работать лучше.

* * *

1. *Кузнецова Н.В.* Ценности организационной культуры или культура организационных ценностей? // Мировоззренческие основания культуры современной России: сб. науч. статей / под ред. М.П. Ахметзяновой. – Магнитогорск, 2022. – С.81–86.

2. Официальный сайт компании ООО «ДНС Ритейл» // DNS – интернет магазин цифровой и бытовой техники по доступным ценам. – URL: dns-shop.ru (дата обращения: 12.02.2023).

3. *Васильева О.А.* Совершенствование системы мотивации персонала ООО «ДНС Ритейл» // Яндекс.Документы (yandex.ru). – URL: 3109.pdf (дата обращения: 12.02.2023).



В.Р. Петров,

студент 2 курса ГОАУ ВО Курской области

«Курская академия государственной

и муниципальной службы»

(научный руководитель – И.В. Шалимов,

старший преподаватель кафедры экономической

теории, регионалистики и правового регулирования

экономики ГОАУ ВО Курской области

«Курская академия государственной

и муниципальной службы»)

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Потребность в защите от вредных внешних воздействий и внутренних изменений во всех отношениях, одним словом, нужда в безопасности – это базовая потребность жизни индивида, семьи, общества и государства. На этапе становления и формирования рыночной экономики область безопасного существования сильно сузилась так, что массовое неудовлетворение данной потребности постоянно негативно воздействует на функционирование отдельных индивидов, семей, различных организаций и конечно же государства и общества в целом, нагнетая кризисное положение всех областей его жизнедеятельности [1].

На сегодняшний день актуальными являются проблемы, которые напрямую связаны с угрозами безопасности Российской Федерации.

Экономическая безопасность – главный элемент национальной безопасности любой страны [2].

Экономическая безопасность – это такое состояние экономики, которое обеспечивает вполне достаточный уровень существования и прогрессивного развития Российской Федерации, а также независимость её экономических интересов по отношению к возможным угрозам.

По степени важности все показатели экономической безопасности можно разбить на общие, частные и базовые [3].

По масштабам можно выделить:

1) микроэкономические показатели, которые определяют состояние организации, компании, учреждения, семьи и личности;

2) мезоэкономические показатели, которые характеризуют регион или конкретную отрасль;



3) макроэкономические показатели, которые напрямую отражают состояние экономики любой страны в целом.

На *рисунке* представлены компоненты экономической безопасности Российской Федерации.



Рис. Компоненты экономической безопасности Российской Федерации

Механизм обеспечения экономической безопасности страны в условиях глобализации – это система организационно-экономических и правовых мер по устранению экономических угроз.

Данная система включает в себя элементы:

- объективный и всесторонний мониторинг экономики и общества с целью установления и прогнозирования, а также исключения внутренних и внешних угроз экономической безопасности;

- выработку минимально допустимых значений социально-экономических значений, несоблюдение которых может привести к экономической нестабильности и социальным конфликтам в стране;



- деятельность государства по выявлению и устранению внутренних и внешних угроз безопасности в экономике.

На сегодняшний день некоторые индикаторы, которые характеризуют экономическую безопасность в России, находятся в пределах допустимой нормы, другие постепенен подходят к пороговым значениям, а какие-то вовсе превысили их [4].

Угрозы экономической безопасности – это реакция, которая характеризует препятствие деятельности и интересам государства в экономической сфере.

Внутренние угрозы указывают на неспособность государства к само-сохранению и развитию.

К внутренним угрозам экономической безопасности можно отнести следующие:

1. Нестабильность банковской системы.
2. Неэффективная бюджетная система.
3. Неустойчивость фондового рынка.
4. Уязвимость национальной денежной единицы.
5. Утрата капитала.
6. Отрыв финансового сектора экономики от реального.
7. Криминализация экономики, коррупция, коалиция государственных служащих с организованной преступностью.

Внешними угрозами можно называть агрессивное поведение других государств, которые реализуют собственные национальные интересы в области экономики и финансов на национальной территории. Помимо этого, внешние угрозы экономической безопасности России вызваны объективными процессами, которые происходят в мировой экономике.

Современное состояние экономической безопасности России значительно хуже состояния лидирующих стран мира, поэтому решение проблемы экономического развития и обеспечения безопасности становится основной задачей государства [5].

Необходимыми факторами, которые влияют на экономическое развитие, становятся улучшение функционирования науки, образования, появление новых технологий.

Выделяют 4 направления, в которых необходимо сделать прорыв для улучшения экономической стабильности:

- конкуренция в экономической сфере;
- формирование мощного научно-технического прогресса;
- расширение ассортимента повышения качества выпускаемой продукции, освоение новых видов производств;
- развитие рынка, предпринимательства и других сфер экономической деятельности как на федеральном, так и на региональном уровне.



Основными направлениями решения проблем в области обеспечения экономической безопасности России являются:

1. Необходимость совершенствования нормативно-правовой базы всех видов экономических отношений. Предполагает комплексное решение проблем, связанных с реализацией интересов России, возможно только на основе устойчивого функционирования многоотраслевого высокотехнологичного производства, способного обеспечить ведущие отрасли экономики качественным сырьём и оборудованием, армию – вооружением, население и социальную сферу – предметами потребления и услугами, а внешнюю торговлю – конкурентоспособными экспортными товарами.

2. Снижение степени обособленности экономических комплексов регионов.

3. Реализация целевых федеральных программ и проектов, направленных на привлечение дополнительного финансирования регионов, что позволит регионам активизировать, аккумулировать свои внутренние резервы, сформировав новую систему экономических отношений.

4. Повышение конкурентоспособности отечественной нанопродукции, что позволит осуществить системные институциональные изменения.

Перспективы развития экономики Российской Федерации зависят от условий развития сферы экономики как внутри страны, так и за рубежом.

Исходя из вышесказанного, можно сделать выводы о том, что экономическая безопасность не может быть обеспечена без стабильности экономической сферы страны и снижения угроз экономической безопасности. Также она не может функционировать без использования мер по повышению эффективности самой экономики. В связи с этими необходимы условия для высокой производительности труда, производства качественной продукции и услуг, и как следствие, конкурентоспособности производителя.

Обеспечение экономической безопасности является одной из высших прерогатив государства, и она должна иметь комплексный характер мер, который будет поддерживаться всей системой государственных органов и структурных субъектов экономики.

Таким образом, можно отметить, что экономическая безопасность – это возможность экономики страны гарантировать эффективное удовлетворение общественных потребностей на национальном уровне.

* * *

1. *Жилиев С.Н., Шалимов И.В.* Экономическая безопасность Курской области: оценка состояния и направления её укрепления // Актуальные вопросы устойчивого развития государства, общества и экономики: сб. науч. статей Всероссийской науч.-практ. конф. (г. Курск, 02–03 ноября



2022 г.). – Курск: Курская академия государственной и муниципальной службы, 2022. – С.166.

2. *Карасева А.А., Шалимов И.В.* Теневая экономика и её влияние на экономическую безопасность в России // Актуальные вопросы устойчивого развития государства, общества и экономики: сб. науч. статей Всероссийской науч.-практ. конф. (г. Курск, 02–03 ноября 2022 г.). – Курск: Курская академия государственной и муниципальной службы, 2022. – С.190.

3. *Свешиников С.В.* Проблемы в области экономической безопасности // Молодой учёный. – 2019. – № 40 (278). – С.74.

4. *Смирнова Л.Я., Темняков Д.А.* Экономическая безопасность современной России // Юридические науки. – 2021. – № 2. – С.129.

5. *Шалимов И.В., Телегина О.В.* Экономическая безопасность региона: подходы к определению и критерии оценки // Финансово-экономическая безопасность Российской Федерации и её регионов: сб. материалов VII Международной науч.-практ. конф. (г. Симферополь, 11 ноября 2022 г.). – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2022. – С.137.



Н.А. Попов,
магистрант 2 курса
ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»

СПЕЦИФИКА РУКОВОДСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ В ШКОЛЕ А.А. КАТОЛИКОВА

А.А. Католиков – выдающийся учитель-новатор второй половины XX в., создатель агрошколы-интерната для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на базе которой педагог реализовывал авторскую систему сельскохозяйственного образования. Сыктывкарскую агрошколу-интернат принято считать авторской школой Александра Католикова.

В фокусе внимания автора статьи специфика руководства педагогическим коллективом в авторской школе А.А. Католикова. Работа не предполагает анализ формальных особенностей взаимоотношений внутри педагогического коллектива, изложенных в законодательстве, регулировавшем деятельность в школах-интернатах. Нет необходимости и в анализе властной иерархии внутри интерната Католикова. Все положения статьи обусловлены тем, что специфика руководства педагогическим коллективом в школе А.А. Католикова заключается в том, что экспериментальная деятельность и формы воспитательной работы косвенно воздействовали не только на воспитуемых агрошколы, но и на других участников педагогического процесса – учителей и воспитателей.

Во-первых, в агрошколе А.А. Католикова одной из главных проблем считалось отсутствие взаимопонимания между учителями и воспитателями. Эта проблема решалась путём внедрения новой формы воспитательной работы в агрошколе – «ввода» и «вывода» из интегрированного урока. Осуществляя «ввод» и «вывод», воспитатели, подготавливая обучающихся к восприятию материала интегрированного урока и закрепляя изученный материал после его проведения, должны были активно сотрудничать с учителями: совместно заниматься поиском материала, проводить совещания и т.д., что, по утверждению А.А. Католикова, благотворно сказалось на взаимоотношениях между учителями и воспитателями.

Во-вторых, основной проблемой в школе, по словам супруги и соратницы А.А. Католикова Лии Плаксиной, всегда оставалась утечка педагогических кадров [1]. Научный руководитель агрошколы-интерната канд. пед.



наук Л.В. Плаксина стремилась решить эту проблему методами науки, о чём свидетельствуют её доклады на Всероссийских Католиковских педагогических чтениях. В частности, большое значение для понимания проблемы работы с педагогическими кадрами имеет её выступление на вторых Католиковских чтениях под названием «Адаптация педагогов в агрошколе-интернате». Главным средством адаптации педагогов А. Католикова, по мнению Лии Плаксиной, является личностно-ориентированный стиль в отношениях с педагогическим коллективом [2].

Личностно-ориентированный стиль взаимоотношений в педагогическом коллективе А.А. Католикова возможно проследить в воспоминаниях педагогов школы-интерната. Например, Ида Лейбовна Ручина, повествуя о своей работе в интернате А. Католикова, акцентирует внимание на том, что директор Католиков знал о её давнем увлечении театром при Сыктывкарском университете. И поэтому именно Иде Ручиной было предложено организовать при школе телевидение [3]. На этом примере явно прослеживается стремление А.А. Католикова ставить перед учителем задачи, исходя не только из потребностей воспитуемых и практической необходимости, но и из личных интересов, склонностей и способностей конкретного педагога.

Личностно-ориентированный подход к руководству педагогическим коллективом у А.А. Католикова находил своё отражение не только в деловых вопросах. Народный учитель СССР А. Католиков заботился о своём коллективе: организовал магазин для работников интерната, стремился заботиться о предоставлении учителям служебного жилого помещения. Наиболее ярко личная заинтересованность А.А. Католикова в здоровье и благополучии работника интерната прослеживается на примере случая с педагогом О.А. Старцевой. Педагогический работник повествует о том, как ей неудачно сделали операцию. Католиков, преследуя благую цель обеспечить благополучие работнику школы-интерната, лично связался с министром здравоохранения СССР [4].

В-третьих, перед работниками интерната стояла проблема совершенствования своих навыков. А.А. Католиков озабочился разработкой долгосрочных планов самообразования учителей сразу после того, как занял кресло директора. В частности, с 1974/1975 уч. г. начал реализовываться семилетний план самообразовательной работы учителей, составленный Л.В. Плаксиной и З.В. Егоровой. А.А. Католиков всегда шёл навстречу учителям, когда шла речь о повышении их квалификации. Например, содействовал взаимному обмену опытом между педагогами школы-интерната и передовыми учителям-новаторами своего времени – создателями педагогики сотрудничества: В. Шаталовым, Ш. Амонашвили, Е. Ильиным и С. Лысенковой. Достижения педагогической науки нашли своё отражение в экспериментальном самообразовании наиболее сильных педагогов в шко-



ле А. Католикова. Таким образом, можно констатировать, что А. Католиков успешно решал проблему повышения квалификации педагогических кадров школы-интерната.

В-четвёртых, харизматическая личность А.А. Католикова сама по себе была условием успешного руководства педагогическим коллективом. На собственном примере он показывал, с каким рвением следует педагогическому работнику осуществлять свою важную миссию. Сын Народного учителя СССР – В.А. Католиков отмечал, что деятельность в интернате «крутилась вокруг Католикова» [5].

Большое влияние на педагогический коллектив также оказывала руководящая роль Л.В. Плаксиной – научного руководителя агрошколы-интерната. Она обладала непререкаемым авторитетом в глазах педагогов. В частности, работник интерната И.М. Иржак утверждает, что именно Лия Плаксына «билаась» (по утверждению И.М. Иржак. – *Н.П.*) с воспитателями интерната Католикова за развитие и глубокое осознание эксперимента «Управление развитием учащихся средствами интегрированного обучения и профессионального определения» [6]. Роль научного руководителя не ограничивалась исключительно обучением педагогов новым методам работы и курированием эксперимента «Управление развитием учащихся средствами интегрированного обучения и профессионального определения». Лия Плаксына через организацию студенческого педагогического отряда в Коми государственном педагогическом институте (в котором она некоторое время находилась на должности заведующей кафедрой педагогики. – *Н.П.*) оказывала практическую помощь интернату [7]. Также к Лии Васильевне обыкновенно обращались педагоги, если им требовалось решить проблему плохого поведения конкретного воспитуемого [8].

Взаимоотношения Л.В. Плаксиной и А.А. Католикова, по утверждению их сына Виктора Католикова, это «союз науки и практики» [9]. Их совместное влияние на педагогический коллектив Сыктывкарской школы-интерната, несомненно, было благотворным, свидетельством чему является успех и известность агрошколы.

Таким образом, специфика руководства педагогическим коллективом в школе А.А. Католикова заключается в реализации личностно-ориентированного подхода к управлению педагогическими работниками, использовании форм воспитательной работы в качестве фактора стабилизирующего отношения в педагогическом коллективе. Ведущую роль в руководстве педагогическим коллективом в агрошколе-интернате играли личности А.А. Католикова и Л.В. Плаксиной. Особое внимание А. Католиков как руководитель уделял самообразованию педагогического коллектива.



* * *

1. Воспоминания Л.В. Плаксиной. Запись вёл Н.А. Попов. – 2019.
2. *Плакшина Л.В.* Адаптация педагогов в агрошколе-интернате // Все дети – наши: сб. материалов Вторых Всероссийских педагогических Католиковских чтений (12–17 октября 1998 года, г. Сыктывкар, Республика Коми). – М., 1998. – С.10–17.
3. *Плакшина Л.В.* Воспоминания Иды Лейбовны Ручиной // Дому детей-сирот 50 лет. – Сыктывкар: Детский дом-школа им. А.А. Католикова, 2006. – С.77–79.
4. *Старцева О.А.* Памяти народного учителя СССР Александра Александровича Католикова // Проблемы образования в современной России и на постсоветском пространстве: сб. статей XXIV Международной науч.-практ. конф. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2016. – С.61–64.
5. Воспоминания В.А. Католикова. Запись вёл Н.А. Попов. – 2019.
6. *Плакшина Л.В.* Воспоминания Ирины Михайловны Иржак // Дому детей-сирот 50 лет. – Сыктывкар: Детский дом-школа им. А.А. Католикова, 2006. – С.158–168.
7. Воспоминания О.А. Старцевой. Запись вёл Н.А. Попов. – 2019.
8. Воспоминания Л.В. Плаксиной. Запись вёл Н.А. Попов. – 2019.
9. Воспоминания В.А. Католикова. Запись вёл Н.А. Попов. – 2019.



М.М. Пузырёва,
студентка 1 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – Д.А. Масляев,
старший преподаватель кафедры
экономики и управления
ГОУ ВО КРАГСиУ)

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ РОЛЬ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА НА ПРИМЕРЕ ПРИЛОЖЕНИЯ WeChat

Цель исследования являлось выявление влияния современных информационных технологий на жизнь людей на примере приложения *WeChat*. Для этого мы проанализировали историю создания приложения и подробно изучили функционал, сравнили приложение *WeChat* с его аналогами, выявили преимущества и недостатки, провели опрос среди потенциальных пользователей мессенджеров для определения степени их востребованности и актуальности функций приложения *WeChat*.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что современные технологии день ото дня развиваются, появляются новые, усовершенствованные проекты, которые влияют на жизнь общества. Считаем, что *WeChat* – это большой шаг в развитии информационных технологий, собравший в себе массу функций и возможностей.

Сообщество из Китая в 2011 г. разработало приложение *WeChat* для общения через мобильные носители, которое позволяет обмениваться информацией между пользователями и является многофункциональным.

Статистика использования приложения следующая: в 2013 г. *WeChat* использовали 300 млн человек (230 млн в Китае и 70 млн за его пределами), в 2018 г. – более 1 млрд, а в 2022 г. – 1,2 миллиарда.

Прежде чем скачать любое приложение, пользователь знакомится с его характеристиками, отвечая на вопросы: какую пользу принесёт использование приложения, какие затраты придётся понести, насколько оно будет удобно в использовании, сколько времени будет затрачиваться на выполнение всех его функций, есть ли более востребованный аналог.

Уникальность приложения *WeChat* состоит в том, в нём объединено множество обычных функций. Сейчас они разбиты по нескольким узконаправленным направлениям: финансы, мессенджеры, гиды и прочее. *WeChat*,



в свою очередь, вместил в себя всё и сразу, предлагая пользователям экономить своё время.

Текстовые и голосовые сообщения, видеозвонки позволяют держать связь друг с другом, а рассылка сообщений между собеседниками посредством функции «переслать» позволяет за несколько кликов перемещать данные сообщения из чата в чат с указанием пользователя.

Дополнить общение сообщениями можно при помощи фото- и видеофайлов, которые разбавляют диалог фотографиями или видео со своего устройства.

На окнах диалогов функционал не заканчивается. Сфера общения предусматривает создание общих чатов, куда можно включить до 500 человек.

В разделе публикаций создаваемые теги позволяют структурировать информацию на страницах, создавая разделы с индивидуальным названием, по которым другие пользователи могут быстро ориентироваться и перемещаться от одной новости к другой.

Также можно записать видео или сделать фотографию прямо в приложении и поделиться этим в разделе «Истории», а также добавлять фильтры для фотографий и надписи.

WeChat также открывает возможность к онлайн-знакомствам, используя приложение, можно найти собеседников из других стран, обрести новые связи, подтянуть знания языков.

Приложение имеет страничку новостей. Последние события в мире и у друзей публикуются в данном разделе, они сопровождаются интервью, фотографиями и видеофайлами. После прочтения можно обсудить известие с другими пользователями в комментариях под записью.

Также в приложении можно перевести текст с помощью встроенной компьютерной программы. Не зная китайский язык, у вас не получится пользоваться услугами приложения, но спасает встроенный переводчик, который с помощью сканера выводит поверх сгенерированный текст на вашем языке.

Несколько десятков лет назад появились *QR*-коды, и приложение не обошло стороной это новшество. Встроенный сканер *QR*-кодов позволяет отправлять заявки в друзья, подтверждать денежные переводы и использовать ссылки. А при помощи кнопки оплаты можно расплатиться на кассе, лишь показав *QR*-код или штрихкод, требующий сканирования, после чего с кошелька спишется заданная сумма. Это введение было очень актуально в период пандемии.

Отправление средств возможно непосредственно в чате, получатель должен одобрить перевод, в противном случае деньги поступят обратно на счёт отправителя через несколько суток.



При помощи *WeChat* можно купить билеты, снять квартиру, оформить заказ на такси, записаться в медицинское учреждение, найти книги в библиотеках, перевести деньги в фонды, оплатить коммунальные услуги. Все перечисленные услуги доступны непосредственно в самом приложении.

К тому же разработчики добавили в приложение небольшие лёгкие игры для коротания времени.

Нами был проведён опрос среди учеников 9–11 классов, в котором участвовало 40 человек. Была поставлена цель – узнать, какие приложения сейчас востребованы среди молодёжи, какие запросы подростки хотят удовлетворить в первую очередь, считают ли они удобным объединение всевозможных функций в одном приложении, известно ли им приложение *WeChat* и насколько мессенджеры влияют на коммуникацию/время подростков.

Функция коммуникации оказалась самой важной для учащихся. В среднем на их устройствах установлено от 5 до 10 приложений этой направленности. А в рейтинге «3 самых используемых приложения» почти каждый дал следующий ответ: «ВКонтакте, *Telegram*, *Whats.App*».

Возможности управлять финансами и читать новостную ленту также немаловажны и являются вторыми в списке потребностей. На последнем месте по востребованности оказалась часть дополнительных услуг: игры, шагомер, переводчик, такси и т.п.

С результатами опроса можно ознакомиться на *рис. 1* и в *таблице*.

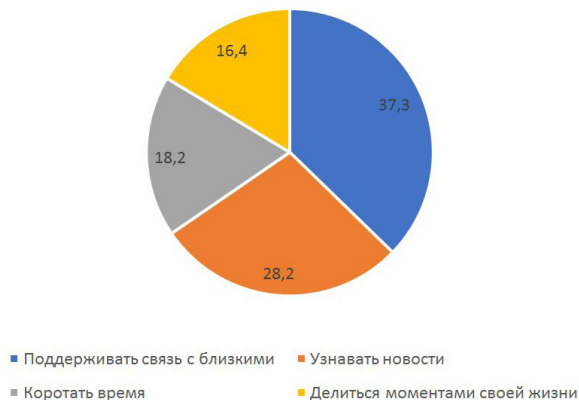


Рис. Для чего нужны мессенджеры



Анкета для опроса

Вопросы анкеты	Ответы с положительным контекстом	Ответы с отрицательным/наименьшим контекстом
Активно ли вы пользуетесь социальными сетями?	Да – 95,1%	Нет – 4,9%
Знакомо ли вам приложение <i>WeChat</i> ?	Да, слышал(а) – 24,4%	Нет – 75,6%
Как вы думаете, если в одном приложении собрать всевозможные функции – было бы удобно?	Да – 58,5%	Нет – 41,5%
Как вы считаете, приложения на электронных носителях отбирают или освобождают ваше время?	Освобождают – 65,9%	Отбирают – 34,1%
Какое время вы бы могли провести без мессенджеров?	Несколько часов / дней – 80,4%	Несколько месяцев и больше – 19,6%
Пользуетесь ли вы приложениями для взаимодействия с финансами?	Да – 63,4%	Нет – 36,6%
Вы пользуетесь приложениями для общения с людьми из разных стран?	Да – 7,3%	Нет – 92,7%
В среднем сколько приложений для общения установлено на вашем устройстве?	5–10 и более – 53,7%	1–4 – 46,3%

В век цифровых технологий жизнь подростков упрощается. Им намного удобнее поддерживать связь с друзьями и близкими, решать срочные вопросы, узнавать новости мира и саморазвиваться – главное с умом использовать эту возможность.

Участники опроса (40 человек) склоняются к тому, что функции приложения *WeChat* актуальны и востребованны в повседневном использовании.

Безусловно каждую из функций в приложении *WeChat* можно найти по отдельности в других разработках. Например, работа с финансами доступна в приложении «Сбербанк», перевод текста в «Переводчике», а запись



в медицинские учреждения в «Госуслугах». *WeChat* же уникален тем, что он объединяет выполнение самых разных запросов, чтобы убедиться в этом, рассмотрим аналоги в Китае и за его пределами.

Telegram, WhatsApp, Viber, VK, Instagram, ICQ – позволяют отправлять голосовые и текстовые сообщения, фотографии, видео, создавать общие чаты, рассылать сообщения, «истории» для друзей, фильтры, стикеры и теги.

Позволяют осуществлять видеозвонки, как групповые, так и личные: *Skype, Discord, TeamTalk, FaceTime, Google Duo, Tango, Google Hangouts, Wire, IMO, Jitsi Meet*.

Slowly, Tandem, Coomeet, stranger.live, Liveeds, Ablo, Omegle – помогают в поиске новых знакомств и связей.

Но больше всего нас интересуют финансовые конкуренты приложения *WeChat*. После того, как деньги перешли на онлайн-площадки и появилась бесконтактная оплата, число приложений в этой сфере возросло. Но не каждое удержалось на рынке и выдержало конкуренцию. Самые популярные в наше время: Сбербанк, *PayPal*, Альфа-банк, ВТБ-онлайн. Для бесконтактной оплаты: *Google Pay, Samsung, Apple pay, Android pay, Blue NFC*, Яндекс деньги – *Yomoney, Visa pay, PayPal, MasterCard PayPass*.

Даже при масштабном наличии функционала *WeChat* уступает некоторым аналогам в отдельных аспектах.

В приложение нельзя зайти, если другой пользователь не отсканирует ваш *QR*-код, а также нередко аккаунты попадают под блокировку без объяснения причин. Самостоятельно восстановить учётную запись не получится. Вам предложат перечень действий, в котором аккаунт придётся восстанавливать через другого пользователя *WeChat*, который будет сканировать *QR*-код.

Для длительного пользования финансовой частью приложения необходимо приложить фотографию паспорта и своего лица.

Пара визуальных аспектов и недоработок *WeChat*: время отправки сообщений отсутствует, перенос текста осуществляется по буквам, некоторые аудиофайлы не проигрываются, периодически подводит связь.

Пандемия сделала подобные приложения более популярными. Китайцам *WeChat* значительно облегчает жизнь. Они могут за пару кликов удовлетворить свои потребности, например, в еде, общении, транспорте или досуге. Но для остального мира некоторые из функций *WeChat* будут бесполезны. Жители других стран не смогут заказать такси или еду, т.к. эти этот функционал распространяется лишь на территорию Китая. Однако как площадка для общения приложение актуально: поддерживать связь с друзьями и родными из Китая будет очень легко, так как это приложение есть у миллиарда людей.



К.В. Ротце,

*студент 1 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – Д.А. Масляев,
старший преподаватель кафедры
экономики и управления
ГОУ ВО КРАГСиУ)*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СРЕДСТВАМИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ЯЗЫКЕ PYTHON

Двадцатый век стал для всего человечества большим толчком в развитии всех сфер, начиная от промышленности и заканчивая искусством. За весьма короткий срок человечество в своём развитии шагнуло настолько далеко, что жизнь кардинально изменилась, появилось множество новых направлений в науке и технике, и одним из самых значимых являются информационные технологии (далее – ИТ). Информационная безопасность (далее – ИБ) является одним из ключевых разделов ИТ.

Целью данного исследования является изучение возможностей языка программирования *Python* для обеспечения информационной безопасности средствами искусственного интеллекта (далее – ИИ).

Задачи исследования:

- определить области, в которых может применяться ИИ и язык *Python* для обеспечения ИБ;
- описать методы приложения ИИ в этих областях и возможности языка *Python*;
- определить эффективность этих методов.

Рассмотрим, что такое информация. Информация – это сведения об окружающем мире, о процессах и явлениях, происходящих в нём, воспринимаемая живыми организмами, а также техническими устройствами. По сути, это важный ресурс, на который распространяются, как общепринятые нормы его передачи в виде дарения, купли-продажи, так и различные незаконные и преступные методы владения, для защиты от которых и используется ИБ [1]. В ГОСТ Р 50922-2006 чётко указано, «что ИБ представляется в виде защиты информации, т.е. это деятельность по предотвращению утечки защищаемой информации, несанкционированных и непреднамеренных воздействий на защищаемую информацию» [2].



Современные методы обработки, передачи и накопления информации способствовали возникновению угроз, связанных с возможностью потери, искажения и раскрытия данных, адресованных конечным пользователям или принадлежащих им. Поэтому обеспечение информационной безопасности компьютерных систем и сетей является одним из ведущих направлений развития ИТ. ИБ, как и защита информации, представляет собой комплексную задачу, направленную на обеспечение безопасности, реализуемую путём внедрения системы безопасности. Проблема информационной безопасности многогранна и охватывает ряд важных задач. Она постоянно усугубляется процессом проникновения во все сферы жизни общества новых технических средств обработки и передачи данных, прежде всего, компьютерных систем. Принимая во внимание стремительный рост технологий, возникает всё больше опасностей в сфере информационной безопасности, по этой причине следует использовать самые современные и эффективные средства защиты, такие как искусственный интеллект. На примере трёх методов мы объясним, почему использование искусственного интеллекта в связке с языком программирования *Python* необходимо для эффективной информационной безопасности. Рассмотрим следующие методы информационной безопасности, при которых возможно использование искусственного интеллекта и языка программирования *Python*:

1) биометрическая аутентификация (верификация) – представляет собой процесс сравнения признака из базы данных с представленным для подтверждения истинности и принятия соответствующего решения о предоставлении доступа к информации. Может включать в себя проверку отпечатков пальцев, проверку геометрии руки и проверку сетчатки глаза. На примере сканирования отпечатков пальцев мы рассмотрим методы применения ИИ;

2) обнаружение различных угроз с использованием разнообразных устройств – может включать в себя использование антивирусных программ и специального программного обеспечения;

3) защита от атак – удалённые атаки были бы неосуществимы, если бы для каждого сетевого подключения была выделена отдельная линия связи, но инфраструктура сетей общего пользования не предусматривает соединений по принципу выделенного канала для каждого сетевого объекта. В этом методе защиты можно использовать ИИ, отдельные закрытые сети и иные методы.

Искусственный интеллект – это свойство интеллектуальной системы выполнять те функции и задачи, которые обычно характерны для разумных существ. Это может быть проявлением каких-то творческих способностей, склонности к рассуждениям, обобщению, обучению на основе предыдущего опыта и т.д. [3].



Рассмотрим методы ИБ, в которых возможно применение ИИ:

1. Биометрическая аутентификация. Пароли могут быть скомпрометированы, что приведёт к компрометации конфиденциальной пользовательской, коммерческой или правительственной информации. Системы ИИ могут использоваться в качестве программ, которые структурируют данные, анализируют их и непосредственно отвечают за их считывание. На этапе регистрации биометрического аутентификатора, в нашем случае отпечатков пальцев, с помощью специального биометрического считывателя записывается образец соответствующих характеристик пользователя, за который будет отвечать ИИ, после чего программный алгоритм обработает полученный образец и сравнит его с тем, что уже есть в базе данных. И если ИИ успешно сопоставляет отпечатки пальцев, пользователь признаётся легитимным и получает доступ только в том случае, если степень сходства предоставленного идентификатора с шаблоном, хранящимся в базе данных, удовлетворяет установленному пороговому значению. Когда биометрические логины связаны с паролями, вероятность взлома пользовательских данных становится намного меньше.

2. Ускорение обнаружения угроз. Обычные системы кибербезопасности не способны одновременно справляться с различными типами вредоносных программ. Чтобы быстро идентифицировать сложные угрозы, необходимо использовать передовые средства безопасности, которые могут решать такие проблемы. Компании внедряют системы на основе ИИ, которые могут легко обнаруживать такие угрозы с помощью распознавания образов с использованием передовых алгоритмов и кодов, которые постоянно обновляются.

3. Быстрое реагирование на атаки. Простое обнаружение угроз в режиме реального времени не имеет смысла, если система не в состоянии справиться с угрозами и предотвратить их до того, как они нанесут значительный ущерб самой системе. Когда команда хакеров атакует систему с разных точек, ИИ немедленно соединяет точки и автоматически предлагает планы по предотвращению атаки. Искусственный интеллект использует прогностическую аналитику, которая поможет разработать более простой и быстрый подход к выявлению и устранению атаки. Например, когда система ИИ обнаруживает вредоносный файл в системе, в первую очередь она изолирует файл от системы.

Язык программирования *Python* может быть использован как средство реализации методов ИБ на основе ИИ. Высокоуровневый язык с тысячей библиотек для любых задач может быть полезен в обеспечении ИБ, особенно если речь идёт про пентест, т.е. проверку системы на проникновение, взлом в попытках найти слабые места. Для работы с сетевыми протоколами есть *Impacket*, для *HTTP*-запросов, не выходя из интерпретатора, есть



Requests и др. Также в *Python* имеется большой функционал для анализа данных, а в перспективе есть ещё и машинное обучение [4].

Язык программирования *Python* можно использовать следующим образом:

1. Сканеры уязвимостей – это программные средства, которые позволяют сканировать сети, компьютеры и приложения на предмет возможных проблем безопасности, оценивать и устранять уязвимости. Библиотека *nmap*, построенная на одноименной утилите для *kali*, позволяет реализовать простой сканер портов в несколько строк кода:

```
nm = nmap.PortScanner()
scan_raw_result = nm.scan(hosts=network_prefix, arguments='-v -n -A')
```

2. Использование ИИ для решения проблем верификации. Рассмотрим биометрическую аутентификацию на примере сканера отпечатков пальцев. Существует несколько алгоритмов прямого сравнения отпечатков пальцев, но мы сосредоточимся на методе сравнения по специальным точкам. Особые точки – это конечные точки и точки ветвления. Они выделяются на обоих изображениях, а затем методом их корреляционного сравнения выносится вердикт о соответствии отпечатков. Если мы представим, что на вход поступило изображение, уже готовое к обработке, то алгоритм сравнения особых точек будет иметь следующий вид:

```
def findCheckPoint(img): #формирование списков точек ветвления и конечных
```

```
    x=len(img)
    y=len(img[0])
    branchPoint=[]
    endPoint=[]
    for i in range(x):
        for j in range(y):
            if img[i][j]==0:
                t=checkThisPoint(img, i, j)
                if t==1:
                    endPoint.append((i,j))
                if t==3:
                    branchPoint.append((i,j))
    return (branchPoint, endPoint)
```

3. Быстрое реагирование на атаки. Проблема быстрого реагирования напрямую упирается в возможность мониторинга самой сети. Для решения этой проблемы *Python* содержит средства для реализации *SNMP*-протокола для сбора информации и управления устройствами [5].

Реализация протокола осуществляется посредством библиотеки *pysnmp*. Также потребуется устройство, поддерживающее протокол.



В заключение можно сделать вывод, что на основании описанных выше методов ИБ (биометрической аутентификации, обнаружения различных угроз и защита от атак) для решения таких задач, как сохранение информации в целостности, допуск к информации, её защита, можно эффективно использовать язык программирования *Python* в связке с ИИ.

* * *

1. Рассел С., Норвиг П. Искусственный интеллект: современный подход. Т.2. Решение проблем: знания и рассуждения в условиях неопределённости. – 4-е изд. – М.: Диалектика-Вильямс, 2021.

2. ГОСТ Р 50922-2006. Защита информации. Основные термины и определения. – М.: Стандартинформ, 2008.

3. Рассел С., Норвиг П. Указ. соч.

4. Доусон М. Програмируем на Python. – СПб.: Питер, 2014.

5. Дауни А.Б. Изучение сложных систем с помощью Python / пер. с англ. Д.А. Беликова. – М.: ДМК Пресс, 2019.



А.Е. Сачкова,

магистрант 3 курса

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский

Мордовский государственный университет

им. Н.П. Огарёва»

(научный руководитель – Г.А. Корнишина,

д-р ист. наук, профессор кафедры истории России

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский

Мордовский государственный университет

им. Н.П. Огарёва»)

УЧАСТИЕ МОЛОДЁЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ РЕГИОНА

Характерными чертами общественного развития во всём мире в конце XX столетия явились стремление к активизации общественных организаций, в том числе и молодёжных. В Республике Мордовия молодёжная политика является постоянным объектом внимания властей. Куратором молодёжных отношений является Министерство спорта и молодёжной политики Республики Мордовия. Молодёжный центр курирует молодёжную политику в 22 муниципальных районах Мордовии.

Одним из аспектов деятельности молодёжи является реализация её интересов в деле сохранения родного языка и культуры. С этой целью в 2004 г. в Мордовии было создано Молодёжное общественное движение мордовского народа Республики Мордовия. На учредительной конференции его Председателем был избран А.М. Кочеваткин, с 2007 г. председателем был В.Н. Немечкин.

Участники организации определили следующие цели:

- содействие укреплению мира и установлению общественного межнационального согласия на территории Республики Мордовия;
- создание социально-экономических, организационных, правовых условий для самореализации молодёжи в различных сферах жизнедеятельности;
- обеспечение деятельного участия молодёжи в преобразовании общества;
- сохранение, возрождение и пропаганда традиционных и культурных ценностей мордовского народа как части мировой культуры и др.



Реализуя поставленные цели, Молодёжное общественное движение мордовского народа Республики Мордовия активно взаимодействовало с российскими и зарубежными организациями финно-угорских народов, вело издательскую, информационную, культурно-просветительскую работу.

В структуре движения было образовано 5 секторов, которые организовывали работу по направлениям «Этнополитика и право», «Культура и искусство», «Язык и образование», международного и межрегионального сотрудничества. Члены движения ежегодно принимали участие в днях родственных финно-угорских народов, этнокультурной экспедиции-фестивале «Волга – река мира. Диалог культур волжских народов», днях мордовской культуры в местах компактного проживания мордовского народа, всероссийском фестивале мордовской эстрадной песни «Од вий» и т.д. Молодёжное общественное движение мордовского народа Республики Мордовия свернуло свою деятельность в 2018 г. [1].

В настоящее время одной из самых многочисленных молодёжных общественных организаций Республики Мордовия является «Молодёжь Мордовии». Деятельность этой организации довольно разнообразна. Одним из направлений является развитие волонёрского движения в республике. Практически в каждом районе Мордовии созданы ресурсные центры волонёрства. Есть они и в высших учебных заведениях Саранска, в частности в Мордовском государственном университете. Волонтеры нашего университета помогают в реализации различных мероприятий, которые проводятся не только на уровне университета, но и на уровне республики. Они оказывают помощь при встрече гостей, их навигации, обеспечении культурного отдыха и т.п. [2].

В обществе «Волонтеры Победы» Республики Мордовия состоит более 5 тыс. юношей и девушек. Они принимают активное участие в благоустройстве памятных мест, участвуют во многих общественных мероприятиях и акциях, таких как «Красная гвоздика», «Георгиевская лента», «Письма Победы» и др. Важное место в их деятельности занимает помощь ветеранам Великой Отечественной войны, количество которых с каждым годом, к сожалению, становится меньше. По данным «Волонтеров Победы в Республике Мордовия», в настоящее время в регионе проживает около 90 ветеранов. Волонтеры стараются оказать всем им посильную помощь [3].

Ещё одна волонтерская организация Мордовии – поисково-спасательный отряд «Поиск 13 Регион» оказывает помощь родственникам и правоохранительным органам, в поиске людей, которые пропали, как в городе, так и во время выездов на природу. Для этого поисковики распространяют информацию о пропавших людях в Интернете. Данные о них также публикуются в листовках, которые расклеиваются в общественных местах, волонтеры ведут опрос свидетелей с целью получить сведения о пропавших



людях. Члены этой организации и сами ведут активные поиски как в городе, так и на природе с целью обнаружения и эвакуации заблудившихся. Ведётся ими и просветительская работа с детьми и подростками о том, как правильно вести себя на улице, дома, на воде, в лесу, при общении с незнакомыми людьми [4].

В республике ведётся деятельность по развитию инновационно-технического творчества молодёжи. Для этого организованы специальные площадки, где молодые люди и подростки под руководством школьных учителей, преподавателей вузов, сотрудников промышленных предприятий могут реализовывать свои проекты.

Одной из самых больших площадок, которая предоставляет такие возможности, является «Технопарк Мордовия». В его структуре действует несколько кластеров: «Волоконная оптика и оптоэлектроника», «Светотехника и оптоэлектронное приборостроение», «Транспортное и специальное машино- и приборостроение» и др. Курируют эти направления крупнейшие промышленные предприятия Мордовии, среди которых ООО «Саранскабель-оптика», ООО «Волоконные технологии-С», ООО «Цинк-оборудование» и др. Они оказывают техническую и материальную помощь в поддержке республиканской системы клубов научно-технического творчества детей и подростков, центров молодёжного инновационного творчества Республики Мордовия. При их непосредственном участии проводятся мероприятия для юных учёных, на которых они демонстрируют свои проекты в области робототехники, программирования, здесь же осуществляется система взаимодействия молодёжи с предприятиями и научными учреждениями республики [5].

Молодёжные организации Мордовии ведут большую работу по вовлечению молодёжи в социальную жизнь региона. В этом направлении реализуются различные мероприятия, проекты и программы молодёжных движений и организаций республики. Например Мордовский республиканский молодёжный центр регулярно проводит мастер-классы и тренинги для студентов под девизом «с TOLКом». Их основной целью является развитие неформального образования в республике.

Также Молодёжный центр уделяет пристальное внимание формированию состава молодёжного актива Мордовии. Обучение кадрового потенциала ведётся в различных формах. Наиболее популярной является организация молодёжных лагерей, таких как «Зимний лагерь актива Российского Союза Молодёжи», «Городской лагерь творческого актива», «ПаЛаР» (палаточный лагерь учащейся молодёжи республики Мордовия). На этих площадках в неформальной обстановке выявляются и закрепляются лидерские, организаторские и творческие способности их участников. Оказывается помощь в разработке и реализации социальных проектов [6].



Таким образом, можно сделать вывод, что молодёжная политика в Республике Мордовия является неотъемлемой и важнейшей частью всей внутренней политики региона. Она охватывает практически все сферы жизнедеятельности молодых людей, направлена на постоянное совершенствование форм работы с детьми и подростками, создание условий для их воспитания, духовно-нравственного становления, физического развития.

* * *

1. Молодёжное общественное движение мордовского народа. – URL: <http://modmn.narod.ru/celi.htm>
2. Ресурсный центр добровольчества. – URL: <https://vk.com/rcenrm>
3. «Волонтёры Победы» Республики Мордовия. – URL: <https://gogov.ru/g/745228>
4. Поисково-спасательный отряд «Поиск 13 регион». – URL: https://vk.com/poisk_13region
5. Технопарк-Мордовия. – URL: <http://www.technopark-mordovia.ru/>
6. Государственное бюджетное учреждение «Мордовский республиканский молодёжный центр» – Сеть ресурсных центров НКО. – URL: <https://nko-pfo.ru/respoint/46281>



М.И. Святкин,

аспирант 3 курса

ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарёва»

(научный руководитель – Е.Н. Мокина,

д-р ист. наук, доцент кафедры истории

России ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарёва»)

ЖИЛИЩНО-ПОСЕЛЕНЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС В ОБРЯДОВОЙ И РЕЛИГИОЗНОЙ ЖИЗНИ МОРДВЫ В XIX–XXI вв.

На протяжении многовековой истории мордовского народа жилище, традиционные постройки и поселения занимали важное место в традиционной материальной и духовной культуре. Жилищно-надворный комплекс являлся важным этническим компонентом родильной, свадебной, похоронно-поминальной обрядности. Следует отметить, что традиционные постройки не только являлись местом проведения многих молений, но и сами часто имели своих божественных покровителей и наделялись духовными качествами.

Одним из первых упоминаний о поселениях и жилищах мордвы является сообщение арабского географа X в. Ибн-Русте. Он отмечает, что среди мордвы в это время наиболее распространённым был земляночный вид жилища. Крышу делали из дерева и накидывали на неё землю [1]. Ценные сведения об особенностях мордовских жилищ и поселений содержатся в отчётах о путешествии Плано Карпини и Виллема Рубрука [2].

В XVI в. весомый вклад в изучение материальной и духовной культуры внёс австрийский дипломат Сигизмунд Герберштейн. В работе «Записки о Московитских делах» он сообщает, что наиболее распространённым среди мордвы был рассеянный тип застройки поселений [3].

В XVIII в. с началом преобразований Петра I вырос интерес к традиционной культуре народов, проживавших на территории Российской империи. Был открыт музей «Кунсткамера», в который привозили предметы быта, утварь, традиционную одежду, а также элементы жилищ. С целью более глубокого изучения традиционной материальной и духовной культуры народов Российской империи было организовано несколько академических экспедиций. Участниками этих экспедиций П.С. Палласом [4], И.И. Лепехиным [5], Н.П. Рычковым [6], И.П. Фальком [7] был собран



ценный этнографический материал. В отчётах исследователей подробно описана традиционная культура мордвы, а также уделяется внимание изучению особенностей поселений и жилищ мордвы. Учёные отмечали, что наиболее распространённым видом жилища среди мордвы была курная изба. При этом устройство и убранство жилища было тесно связаны и схожи с русской избой.

С созданием в 1878 г. Общества археологии, истории и этнографии при Казанском университете увеличилось количество научных работ, публикаций в области этнографии. Одним из активных членов данного общества был Н.Н. Харузин [8]. Этнограф уделял внимание изучению поселений и жилищ многих финно-угорских народов, в том числе мордвы. По мнению учёного, первоначальным видом мордовского жилища являлась наземная постройка, схожая по устройству с шалашом. Следует отметить, что с данным мнением были согласны не все исследователи в связи с тем, что в условиях умеренного климата сложно было пережить холодную зиму в подобной постройке.

Ценные сведения о поселениях и жилищах мордвы оставил финский исследователь Аксель Гейкель. Учёный изучил особенности жилища марийцев, мордвы, эстонцев и финнов. Автор уделил внимание эволюции и развитию финно-угорских жилищ на протяжении истории, а также выделил схожие и отличительные черты в их устройстве и планировке.

Таким образом, поселение и жилище мордвы являлись объектами изучения многих исследователей. В настоящее время проблема изучения поселений и жилищ мордвы остаётся актуальной [9].

В мордовской мифологии жилище и традиционные постройки часто имели своих божественных покровителей. Например, божествами, оберегающими дом, являлись Кудава и Кудатя. Чтобы задобрить этих божеств, периодически проводили моления, на которых члены семьи просили благополучия, счастья и достатка. Считалось, что Кудава обитает в переднем углу избы, а Кудатя – под печью, поэтому обычно в этих местах им оставляли жертвенную пищу.

Закладке и строительству жилища уделялось большое внимание [10]. Старались выбирать место, на котором ранее не было строений и пожаров. Люди верили, что, если построить дом на месте сгоревшего, то и новый может сгореть либо это может стать причиной семейных бед. Дом старшему сыну обычно строили рядом с родительским. Предпочтение уделялось хорошо освещённым, ровным и плодородным участкам.

В качестве строительного материала при возведении домов чаще использовали хвойные породы деревьев: сосну и ель. Лес обычно рубили в конце ноября – начале декабря. Использовали «сырое» дерево, т.к. его легче рубить, а после высыхания конструкция становилась прочнее. Перед



закладкой первого венца строители читали молитву «Живые помощи». Под первый ряд брёвен клали монеты, чтобы в новом доме всегда были благополучие и достаток.

Торжественным событием являлось окончание строительства дома. В этот день совершалось празднество, приглашались родственники, друзья, односельчане. Хозяева расплачивались с плотниками, иногда дарили небольшие подарки: платки либо продукты. Дома строили как с помощью помочан на добровольной, безвозмездной основе, так и активно привлекали отходников и плотницкие бригады. С плотническим промыслом мордва была знакома с раннего детства, с малых лет помогая родителям, ребята знакомились со строительным ремеслом [11].

Рождение ребёнка всегда являлось торжественным событием в жизни мордовской семьи. Считалось, что в первые дни ребёнок подвержен сглазу, поэтому его старались обезопасить и не показывать незнакомым людям. После рождения малыша тщательно мыли в бане и при этом парили веничком. Мальчиков – дубовым, чтобы вырос сильным и крепким, а девочек – берёзовым, чтобы стала красивой и здоровой. После мытья ребёнка обматывали в рубаху здорового и крепкого человека, чтобы прожил долгую и счастливую жизнь. В первые дни малышу давали два имени, чтобы запутать злого духа. В колыбель подкладывали металлические предметы. Считалось, что это также защищает ребёнка от сглаза.

Перед свадебным гуляньем подруги невесты устраивали девичью баню. Каждая девушка приносила несколько полений. Во время мытья в девичьей бане невеста прощалась со своей дозамужней жизнью и оплакивала её. После этого она благодарила подруг и дарила на память подарки.

Похоронно-поминальная обрядность наиболее точно сохраняет свои элементы на протяжении веков. Возможно, это связано со стремлением похоронить и помянуть своего предка по устоявшимся правилам. К покойникам традиционно относились с глубоким почтением и осторожностью. После смерти его мыли в бане, одевали и укладывали на скамью в передний угол.

Важное место в традиционной обрядности мордвы занимало поселение. Так, если начиналась засуха, неурожай, падёж скота, эпидемии, устраивались общесельские моления – озксы. Их обычно совершали в священных рощах или на полянах. С собой обязательно приносили жертвенную пищу либо резали быка или барана. Представители от каждого рода обращались к верховному богу и просили помощи.

Таким образом, жилище, надворные постройки и в целом поселенческий комплекс занимали на протяжении веков важное место в материальной и духовной культуре мордвы. Со временем некоторые традиции изменились либо утратили своё значение, но жилищно-поселенческий комплекс про-



должает сохранять свою важную роль в традиционной культуре мордовского народа. Жилище как неотъемлемый компонент этнической жизни имело особый символический статус в мировоззрении людей.

* * *

1. *Макушин Н.П.* Современное эрзянское жилище на территории Мордовской АССР // Исследования по материальной культуре мордовского народа. – М.: Изд-во АН СССР, 1963. – Вып. 2. – С.192–209.

2. *Плано Карпини Дж., Рубрук Г.* Путешествия в восточные страны Плано Карпини и Рубрука; редакция, вступительная статья и примечания Н.П. Шастиной. – М.: Гос. изд-во геогр. лит-ры, 1957.

3. *Герберштейн С.* Записки о Московитских делах. – СПб.: Издание А.С. Суворина, 1908. – С.99–100.

4. *Паллас П.С.* Путешествие по разным провинциям Российской империи. – СПб.: Императорская Академия наук, 1809.

5. *Лепехин И.И.* Дневные записки путешествия доктора и Академии наук адъюнкта Ивана Лепехина по разным провинциям Российского государства, 1768 и 1769 году. – СПб.: При Императорской Академии наук, 1771.

6. *Рычков Н.П.* Журнал или дневные записки путешествия капитана Рычкова по разным провинциям Российского государства, 1769 и 1770 гг. – СПб.: Императорская Академия наук, 1770.

7. *Фальк И.П.* Записки путешествия академика Фалька // Полное собрание учёных путешествий по России. – СПб.: При Императорской Академии наук, 1824. – Т.6.

8. *Мокишин Н.Ф.* Мордва глазами зарубежных и российских путешественников. – Саранск: Мордов. кн. изд-во, 1993.

9. *Мокишин Н.Ф.* Указ. соч.; *Мокина Е.Н., Святкин М.И.* Традиционные хозяйственные надворные постройки мордвы // Экономическая история. – 2019. – Т.15. – № 2. – С.154–165; *Мокина Е.Н., Святкин М.И.* Религиозные обряды и праздники мордвы-эрзи, связанные с жилищем и хозяйственными постройками // Гуманитарий: актуальные проблемы гуманитарной науки и образования. – 2020. – Т.20. – № 2. – С.145–153.

10. *Горюнова Е.И.* Развитие жилища у мордвы // Исследования по материальной культуре мордовского народа. – М.: АН СССР, 1963. – Вып. 2. – С.127–146; *Белицер В.Н.* Обзор мордовских поселений и построек первой половины XX в. в районах смежных с Мордовской АССР // Исследования по материальной культуре мордовского народа. – М.: АН СССР, 1963. – Вып. 2. – С.210–249.

11. *Макушин Н.П.* Указ. соч.



А.А. Сидорова,
*студентка 3 курса Сыктывкарского
лесного института (филиала)
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный лесотехнический
университет имени С.М. Кирова»
(научный руководитель – Н.М. Большаков,
д-р экон. наук, профессор кафедры
экономики и управления Сыктывкарского
лесного института (филиала)
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный лесотехнический
университет имени С.М. Кирова»)*

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ПО ВОПРОСУ ГОСУДАРСТВЕННО-КОРПОРАТИВНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ДЛЯ УПРАВЛЯЕМОГО ПРАВИЛЬНОГО ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

Современная экономическая теория подкрепляется великой концепцией осуществления человека благодаря естественному закону потребителей подобно тому, как технология поддерживается концепцией осуществления человека благодаря божественному закону.

Известный историк экономической мысли Б. Селигмен отметил: «Экономическая наука не может существовать без понятия о человеке, о психологии. До сих пор это остаётся одной из самых острых проблем экономической науки». Данный вывод был сделан Селигменом более пятидесяти лет назад, но воз и ныне там [1].

Концепция двойственного характера труда, применённая К. Марксом для выявления природы денег, на наш взгляд, может иметь универсальное толкование, т.к. двойственный характер можно выявить не только в труде, но и во всех ресурсах, составляющих комплекс производства любого товара, материальных и духовных потребностей.

В лесохозяйственном производстве можно выделить потребительную и стоимостную составляющие, от сырья к конечной продукции повышается потребительная ценность изделия и увеличивается его меновая стоимость.



Потребительскую и меновую стоимость можно представить как две движущие силы развития товарных отношений, с которыми связана эволюция капитала. Первая движущая сила связана с экономическими потребностями человека. Вторая сила может быть определена стремлением и способностью к обмену (потребностями правил рынка).

Самым существенным в экономической теории является описание процесса производства и систематизация меновой экономической стоимости: экономическая теория – это не что иное, как безграничное превращение всех потребностей (ценностей) (труда, знания, социальных отношений, культуры, природы) в экономическую меновую стоимость.

И в экономической теории, и в теологии признаётся одна и та же целесообразность идеального отношения человека к миру (природе), задаваемого через его потребности и правила Природы, целесообразность столь же идеального отношения человека к Богу, задаваемого верой, божественными законами и Провидением [2].

В отличие от Фрейда, Маркса, Парето и др. П. Сорокин рассматривает специфическую природу человека как «воплощение над органической энергии, мысли, совести, сознания, рациональной воли» и считает именно эти силы... творцами всех исторических событий и создателями культурных ценностей [3].

Итак, с одной стороны, человек – биологический организм, с другой – «дитя Бога», и данное противоречие, являясь универсальным, обуславливает великие социокультурные циклы человеческой истории. Преобладание в обществе физического, чувственного начала каждый раз заводило его в кризисный тупик, и тогда оно сменялось односторонним преобладанием идеального (религиозного) начала, которое подавляло материальные потребности, цикл возобновлялся.

Парадокс общества, ориентированного на чувственные ценности, заключается в том, что оно оказывается не в состоянии удовлетворить как духовные, так и материальные потребности большинства населения.

Управляемое правильное лесное хозяйство можно понимать как природно-экономико-социальную систему воспроизводства лесов по правилам природы и законам конкурентного рынка в согласии с запросами человеческой культуры на основе принципов самоорганизации и гомеостаза в целях социализации природы и экономизации лесных отношений.

Человек – часть природы, поэтому, воспроизводя природу, человек воспроизводит самого себя. Когда человек, вторгаясь в дикие природные ландшафты со своей хозяйственной деятельностью, нарушает правила природы, то он недооценивает природные риски. Так, территория Двинско-Пинежского водораздела Архангельской области почти в одночасье лишилась основной части доступных лесных ресурсов. Те ресурсы, на которые



рассчитывали лесопромышленники, были быстро уничтожены в результате усыхания еловых лесов.

На современной ступени мировой культуры единственно жизнеспособным может быть лишь сочетание материальных и духовных ценностей с приоритетом последних, реализация прав и свобод личности с приоритетом социальной справедливости, баланс развития личности и общества.

Исходя из теории и метода П. Сорокина мы можем сделать вывод, что задача, стоящая перед современным лесным сектором экономики, связана с необходимостью выработать интегральную систему совокупных ценностей, обращённую в равной мере к лесопользованию и лесному хозяйству, к каждому россиянину, воплотить её в принципиально новую экономическую стратегию корпоративно-государственной (общественной) интеграции и повседневное действие на основе проектного подхода.

В современном лесном секторе экономики существуют и получают всё большую значимость такие технологии, в которых процесс создания продукта труда одновременно выступает фактором сохранения лесной экосистемы, воспроизводства её ресурсов. К ним можно отнести выборочные лесозаготовки с сохранением подроста. Наличие двух противоположных функций в одном трудовом акте обусловленном природой самого труда. Труд, по определению К. Маркса, «есть, прежде всего, процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен между собой и природой» [4]. Здесь речь идёт не просто об изъятии в нашем случае из лесных экосистем для общества, а о регулировании обмена между ними. Отметим также, что, по К. Марксу, данным свойственным обладает не абстрактный, а конкретный труд.

Опираясь на эти представления, можно предположить реальное существование двойственности конкретного труда, состоящей, с одной стороны, в потреблении лесных ресурсов бизнесом, и с другой стороны их восстановлении. Лесопотребляющая сторона конкретного труда в этом случае будет состоять в удовлетворении экономических потребностей за счёт лесопользования. Лесовосстанавливающие аспекты труда должны быть направлены на поддержание определённых экологических условий жизни людей, удовлетворяющих их социально-экологические потребности.

В политике экономического анализа проблем устойчивого управления лесом важно видеть общие ценности государства, бизнеса, общества и природы, дающие возможность объединить их во всеобщий процесс регулирования отношений собственности обществом и лесом.

Рассматривая государственную собственность на лесные ресурсы, важно подчеркнуть, что она находится в процессе движения и развития в более высшие формы.



Это, во-первых, отношения собственности на лес, позволяющие обеспечить постоянное, неистощительное движение потока материального блага из леса в общество и обратно при первостепенном значении потребительной стоимости по отношению к меновой стоимости (текущие затраты всех ресурсов). Во-вторых, в связи с многообразной полезностью лесных ресурсов они, переходя из естественного состояния в форму общественного продукта и формируя единичную лесную ренту, воплощаются не в единичную потребительскую стоимость, а в совокупность материально-вещественных (побочных) благ и создают совокупную лесную ренту.

Чем бóльшая сумма материальных благ (потребительных стоимостей) будет создана при одной и той же величине исходных лесных ресурсов, тем выше лесной доход.

Как нам представляется, интеграции бизнеса и общества в лице государства, направленной на совершенствование управления лесом, должна быть отведена исключительно важная роль как в теории, так и в практике современного лесного сектора экономики России. В совокупности материальных благ и услуг, а не в отдельном благе выражается характер взаимосвязей общества с лесом. Он должен являться основным пунктом, по поводу которого возникают лесные отношения, и быть исходным в организации социально-эколого-экономически ориентированного правильного лесохозяйственного производства. Реализация данного подхода связана с соблюдением некоторых наиболее общих условий, входящих в состав отношений планомерности. Во-первых, необходимо отойти от представления об основном и побочном продукте леса. В процессе движения природного капитала ни одна из его модификаций не должна рассматриваться главной в ущерб другим его свойствам. Во-вторых, общественные затраты всех ресурсов на каждую потребительную стоимость не обязательно надо стремиться снизить. Важен конечный результат. И, в-третьих, территориальные лесопользователи должны так организовать весь процесс оборота, чтобы ни на одном из этапов движения совокупной потребительной стоимости не было отсутствия опосредования его целенаправленной человеческой деятельностью, вытекающей из интересов местного населения.

* * *

1. *Селигмен Б.* Основные течения современной экономической мысли. – М.: Процесс, 1968.

2. *Бодрийяр Ж.К.* Критике политической экономии. – М.: Академ Проект, 2007.

3. *Сорокин П.А.* Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992.

4. *Маркс К.* Капитал. – М.: АСТ, 2000. – Т.1.

**П.И. Сметанин,**

*студент 2 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – А.В. Облизов,
канд. экон. наук, доцент кафедры
государственного и муниципального
управления ГОУ ВО КРАГСиУ)*

ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. КАК ОПТИМИЗИРОВАТЬ ЗАКУПКИ ЛЕКАРСТВЕННЫХ ПРЕПАРАТОВ?

В Указе Президента России «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 202 (ред. от 21.07.2020) [1] обозначены национальные проекты, среди которых особое значение имеет реализация комплекса задач по совершенствованию человеческого потенциала, в частности, нацпроект «Здравоохранение». В определённой степени с ним связан и нацпроект «Демография», также осуществляемый с 2019 года. В этой связи организационно-управленческие мероприятия, проводимые в целях реализации положений вышеназванного Указа, можно отнести к важным составляющим современной медицины и обслуживающей её фармацевтической отрасли. Следовательно, в настоящее время грамотное проведение комплекса закупочных процедур на этапе приобретения лекарственных препаратов – одна из важных задач фармации и одновременно значимая статья расходов бюджетов медицинских организаций. Безусловно, оптимизация закупок медикаментов очень важна для экономии бюджета лечебного учреждения и рационального расходования его финансовых ресурсов. Однако не стоит забывать, что необходимо принимать во внимание не только экономию, но и эффективность тех или иных лекарственных средств.

Целесообразно, на наш взгляд, раскрыть некоторые особенности организации фармацевтического дела и аналитический инструментарий для принятия оптимального решения. Так, одним из самых важных аспектов при планировании закупок лекарств в учреждениях здравоохранения является составление грамотных заявок от заведующих отделений на следующий календарный год. Необходимо также проводить анализ расхода лекарственных препаратов за предшествующий период (например, год, несколько лет), который осуществляют фармацевтические специалисты, а при их отсут-



ствии – менеджеры по лекарственному обеспечению, а также медицинские сёстры по лекарственному обеспечению.

Также для целей обоснованности закупок лекарственных препаратов применяется один из ретроспективных методов медико-экономического анализа, такой как *ABC/VEN*-анализ, который представляет собой два связанных между собой вида анализа и основан на правиле Вильфредо Парето (принцип 80/20): «20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий – лишь 20% результата».

ABC-анализ – это метод оценки рационального использования финансовых средств по трём классам в соответствии с их фактическим потреблением за предыдущий период:

- класс А – 10–20% наименований лекарственных препаратов, на которые расходуется 70–80% бюджета на лекарственные средства (высокая степень затрат);

- класс В – 10–20% наименований лекарственных препаратов, на которые расходуется 15–20% бюджета на лекарственные средства (средняя степень затрат);

- класс С – 60–80% наименований лекарственных препаратов, на которые расходуется не более 5–10% бюджета на лекарственные средства (низкая степень затрат).

ABC-анализ можно проводить как по международным непатентованным наименованиям (далее – МНН), так и по торговым наименованиям лекарственных средств. Как правило, требуется использование МНН. *ABC*-анализ позволяет получить объективную картину расходования финансовых ресурсов на лекарственное обеспечение медицинской организации.

VEN-анализ позволяет оценить рациональность расходования финансовых средств. Лекарственные препараты делят на 3 категории:

- *V (Vital)* – жизненно важные (необходимые для спасения жизни; постоянно необходимые для поддержания жизни; прекращение применения которых вызывает опасный для жизни синдром отмены). Например, инсулины, некоторые антибиотики, глюкокортикоиды, противошоковые лекарственные средства, тромболитики, бета-блокаторы, дигоксин;

- *E (Essential)* – необходимые (лекарственные средства, эффективные при лечении серьёзных, но менее опасных заболеваний). Например, антибиотики;

- *N (Non-essential)* – второстепенные (применяемые для лечения неопасных заболеваний; с сомнительной (неустановленной) эффективностью; для симптоматического лечения).

Преобладание в структуре потребления лекарственных препаратов категории *V* и *E* свидетельствует о более рациональном использовании ресурсов медицинской организации.



Проведение *VEN*-анализа может быть экспертным и формальным.

При проведении экспертного *VEN*-анализа включение лекарственных препаратов в категории *V*, *E*, *N* осуществляется на основании решений формулярной комиссии медицинской организации.

При проведении формального *VEN*-анализа его можно упростить, разделив медикаменты по двум категориям: *V* и *N*. Таким образом, лекарственные препараты, входящие в перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов («Об утверждении перечня жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов, а также перечней лекарственных препаратов для медицинского применения и минимального ассортимента лекарственных препаратов, необходимых для оказания медицинской помощи», утверждён Распоряжением Правительства РФ от 12.10.2019 № 2406-р (далее – перечень ЖНВЛП)) [2], будут относиться к категории *V*, а не входящие в него – соответственно к категории *N*.

VEN-анализ не должен быть статичен. Для каждой медицинской организации будут свои категории *V*, *E*, *N*, которые могут меняться.

ABC/VEN-анализ помогает сделать вывод о степени применения научного и эффективного подхода при подаче заявок врачами на закупку лекарственных препаратов, отдавая преимущество относящимся к категории *V*, что в конечном счёте благоприятно сказывается на результатах проводимого лечения.

Данные *ABC*-анализа предоставляют важные сведения о выборе лекарственного средства и его рациональности, однако на практике важно руководствоваться не только известными маркетинговыми приёмами, но и результатами эмпирических наблюдений для осуществления наиболее оптимальных закупок. В целом, если данные *VEN*-анализа показывают преобладание в структуре потребления лекарственных препаратов категории *V*, это свидетельствует о рациональном использовании ресурсов медицинской организации и является результатом закупок преимущественно препаратов, входящих в перечень ЖНВЛП.

Рекомендации по закупкам лекарственных препаратов в режиме практического алгоритма:

1. Планирование, рациональные и адекватные заявки на лекарственные препараты от заведующих отделений медицинского учреждения с учётом клинических рекомендаций и стандартов медицинской помощи.

2. Ежегодный пересмотр формулярного списка медицинского учреждения ввиду пересмотра перечня ЖНВЛП (например, рамиприл был добавлен в список ЖНВЛП, а мельдоний был исключён из списка ЖНВЛП по состоянию на 2023 г.).

3. Проведение годового анализа расхода лекарственных препаратов (с учётом остатков на складе) фармацевтическими специалистами (про-



визорами, фармацевтами), медицинскими сёстрами по лекарственному обеспечению или менеджерами по лекарственному обеспечению.

4. Проведение ежегодного *ABC/VEN*-анализа клиническим фармакологом учреждения или фармацевтическими специалистами (провизорами, фармацевтами), медицинскими сёстрами по лекарственному обеспечению, менеджерами по лекарственному обеспечению.

5. Снижение доли лекарственных препаратов, не входящих в перечень ЖНВЛП (заменить аналогами из перечня ЖНВЛП, например, ацеклофенак гель на ибупрофен гель), либо, по возможности, исключить такие препараты из формулярного списка медицинской организации.

6. Преимущественный способ закупки лекарственных препаратов из перечня ЖНВЛП для учреждений, работающих по Федеральному закону «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ [3] (последняя редакция) – через аукцион. Также необходимо учитывать, что безусловное преимущество при закупке отдаётся российским лекарственным препаратам (национальный режим).

7. Закупка лекарственных препаратов, в том числе не входящих в перечень ЖНВЛП, по прямым договорам по Федеральному закону «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 № 223-ФЗ (последняя редакция) (возможна для структурных подразделений, оказывающих платные услуги).

8. Периодический пересмотр состава различных упаковок для оказания медицинской помощи с учётом необходимых лекарственных препаратов и медицинских изделий, а также их обоснованного количества.

9. При необходимости следует планировать и утверждать заявку на экстемпоральные лекарственные формы, например, формалин, натрия цитрат и др. (закупка у единственного поставщика – аптека № 117 ГУП РК «Государственные аптеки» Республики Коми).

10. Контроль общих результатов закупок и реализации потребности конкретной медицинской организации (или структурного подразделения).

* * *

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 // Собр. законодательства РФ. – 2018. – № 20. – Ст.2817.

2. Об утверждении перечня жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов, а также перечней лекарственных препаратов для медицинского применения и минимального ассортимента лекарственных препаратов, необходимых для оказания медицинской помощи: рас-



поряжение Правительства РФ от 12.10.2019 № 2406-р // Собр. законодательства РФ. – 2019. – № 42 (ч. III). – Ст.5979.

3. О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд: федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2013. – № 14. – Ст.1652.



К.А. Суслов,

студент 4 курса

ФГБОУ ВО НИ «МГУ им. Н.П. Огарёва»

(научный руководитель – Е.Н. Мокина,

д-р ист. наук, доцент кафедры истории России

ФГБОУ ВО НИ «МГУ им. Н.П. Огарёва»)

АРХАИЧНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ В РЕЛИГИОЗНОЙ ЖИЗНИ МОРДВЫ СЕЛА КУРАЕВО

Религиозные традиции занимают важное место мордовского народа и привлекают внимание многих исследователей. С их помощью можно глубже понять систему взглядов народа и отношение к окружающему бытию. В нашем случае рассматривается отдельно взятое поселение с представителями локальной этнографической группы эрзи (северо-западной группы) с учётом её этнокультурных контактов и истории. Полученные в ходе интервьюирования полевые этнографические материалы показывают специфичность бытования православной религии у данного населения, как и в целом мордвы, с момента вхождения в состав Российского государства, повлёкшего за собой проникновение русских традиций и православия, неравномерной и непоследовательной христианизации как основных этапов этнической истории, что нашло отражение в характере обрядовых практик, носящих христианский и не только характер.

Первые исторические сведения о Кураеве относятся к началу XVII в. и связаны с событиями Смутного времени, когда шла крестьянская война под предводительством Ивана Болотникова (1606–1607), в которой приняла активное участие и мордва вместе с другими народами Поволжья. На подавление выступлений царским правительством были отправлены карательные отряды Василия Шуйского. Именно в это время с земель арзамасской мордвы снялись жители одной из деревень, которые вместе со своим старейшиной Кураем Толбаевым отправились к реке Мокша, где среди леса поставили починок, дав ему имя первопоселенца. Из писцовой книги мордовских сёл Кадомского уезда за 1629/30 гг. узнаём: «починок Кураев на речке на Варжамелеи...». Тут же перечислены имена жителей: «Кичемас Мелчеватов, Митка Мелчеватов, Парамза Далманов, Пятуня Кирдяпшин, Сыскей Кичевов, Ачка Чермоватово, Клишко бобыль, бобылиха, вдова Далга Паружевская жена». Названы и имена погибших в Смутное время:



Агушка Анков, Нолкай Кечов, Долгужь Кечов, Кирдемаска Мельсаев да Парушка [1]. Как мы видим, представленные имена не являются крестильными христианскими. В то время кураевцы были ещё язычниками, поклонялись традиционным мордовским божествам. Но уже с середины – конца XVII в. среди них появляются первые новокрещены. Но, вероятно, и они исповедовали христианство весьма поверхностно. Известно, что в это же время в 1655 г. неподалёку от города Кадом во время миссионерской поездки и крещения мордвы был убит архиепископ Мисаил Рязанский. В целом процесс христианизации происходил неравномерно и непоследовательно, растянувшись до середины XVIII, а то и XIX века. Методы христианизации нередко приводили либо к неприятию новой религии, либо её адаптации к традиционной религии мордвы, в итоге происходило смешение верований и обрядов, которые приобретали синкретические формы и глубоко укоренялись [2].

Современное мордовское население уже ничего не знает о традиционных религиозных верованиях и прежних божествах-покровителях. Мало что известно о молениях – озксах. По сведениям старожилов в селе было место и конкретное дерево «Оскар» (от эрз. «оска» ~ «оскс» – моление) [ПМА, 2], к которому, по поверьям, приходили колдуны (эрз. оржият). Узнать конкретное место нахождения и вид этого дерева уже невозможно. Данные сведения вполне соответствуют традициям мордвы совершать религиозные обряды среди определённых культовых деревьев. Считается, что места для молений были в каждой деревне, где могли периодически совершаться ритуалы [3]. Здесь можно провести параллель с другим примером отношения к местам культов финно-угорских народов. Так, в повестях и житии епископа Стефана Пермского (1340–1396) отмечается, что во время своего миссионерствования в землях коми он уничтожил языческое капище и срубил «прокудливую берёзу». Культовое дерево, согласно повести, было наполнено злыми духами, а при рубке издавало вопли и изливало смрадную кровь [4]. Оба эти примера показывают нам, как некогда обожествлённые места народных молений с приходом христианства стали олицетворять собой места сосредоточения потусторонних сил, враждебных человеку. Хотя и у самой мордвы были представления о том, что их божества и духи могли быть как добрыми и благоволящими, так злыми и враждебными по отношению к человеку.

Несмотря на утверждение христианства, фрагменты некоторых прежних верований сохранились. Так, при общении с одним из пожилых респондентов выяснилось, что раньше при сильных ушибах, падении на землю и вытекающих последствиях следовало «выйти к месту» (эрз. таркав лисимс), где он пострадал, затем плюнуть на него трижды и при этом просить у «земли-матушки» прощения [ПМА, 1]. Это может отсылать к традиции



почитания земли, которая была присуща мордве как земледельческому народу. Следуя обычаю и желанию поскорее избавиться от последствий совсем некстати случившихся травм и ушибов, человек таким образом, как считалось, обращался по назначению. Такой ритуал встречается и у других групп мордвы [5].

Есть также ряд представлений, связанных с природными стихиями. Например, ветер (эрз. варма), в прошлом связанный с божеством Вармавой, лишён персонификации, но представлялся силой, которая может таить в себе опасность, поднимая бури, ломая ветви деревьев, раздувая пожары. С этой стихией также связывали приход болезней: от сильного ветра можно простудиться, получить другие заболевания. Такое же объяснение находили куда более тяжёлым и опасным болезням. Также считалось, что болезнь или проклятие на человека через ветер могут наслать колдуны. Вместе с тем ветер порой был необходим людям, поскольку с ним была связана хозяйственная жизнь, в сухую погоду и зной люди надеялись, что ветер принесёт дождь, прохладу [ПМА, 2]. Таким образом, ветер, как и другие природные стихии, дуалистичен, т.е. наделён как положительными, так и отрицательными чертами.

Другой важной стихией является вода, в живительно-лечебную и очистительную силу которой верят сельчане. Это обусловлено её естественными свойствами: вода позволяет утолить жажду, смыть грязь и давать развитие всему живому. Религиозная вера здесь связана с христианством. Речь об использовании святой воды, её хранении для употребления, освящения дома, скота и т.д. Почитание святой воды связано с праздником Богоявления, или «Крещения Господня», у местных он носит название «Сченга». В этот праздник освящения воды многие набирают её и хранят её дома целый год и более, многие при этом наблюдают, что вода эта не портится с течением времени. Причём речь не только об освящённой в церкви воде, но и о воде, набранной из местных источников. Святость её обосновывается датой праздника Крещения [ПМА, 3].

Более мощными стихиями были гром и молния. Корни особого к ним отношения ведут в глубокую древность, когда люди не могли объяснить явлений природы, придавая им божественную сущность. Так, на языке эрзи гром – пиргиме, а молния – ёндол. Интересна этимология последнего: Ён, вероятно, восходит к финно-угорскому корню и соответствует теонимам родственных финно-угров (марийский Юмо, карело-финский Юмала, удмуртский Инмар, коми Ен и др.) + слово «тол» – пламя, т.е. пламя Ёна. Гром и молния зачастую представляли в виде опасной карающей силы: удар молнии мог убить человека, скот, вызвать пожар и т.д. По сведениям опрошенных, были реальные случаи получения увечий от удара молнии во время полевых работ, попадания молнии в дома и даже появления шаровых



молний [ПМА, 2]. В языческие времена в сознании людей произошла персонификация стихий в богов, а после христианизации ответственность за погодные явления перешла к христианскому Богу. Неизменной осталось лишь опасение перед стихией, которая стала дополнительно восприниматься как проявление божьей кары [6]. Подобные представления сохранялись среди людей пожилого возраста, которые часто поучали детей быть осторожными при грозовых бурях. Здесь, помимо заботы о младшем поколении, выражается рациональный страх перед неконтролируемой разрушительной стихией, боязнь попасть в её эпицентр, суеверный и религиозный страх. Земледельческий характер хозяйства и его зависимость от погодных условий заставляли население волноваться за посевы, скот, постройки. Так появились сначала культы божеств, которым приносили жертвы, которые затем сменились и молитвенными просьбами в адрес христианского Бога. Так, в ходе одного из опросов выяснилось, что в прошлом при долгом зное и сухой погоде сельчане устраивали молебн «тейсть молебн». В молебне участвовали пожилые женщины, совершая для этого пеший поход к роднику или реке, чтобы просить дождя. По дороге участники процессии читали молитвы [ПМА, 3]. С просьбами о дожде обращались и к пророку Илье, заменившему собой богов-громовержцев. При удачном завершении полевых работ, если удавалось сделать всё до наступления дождей, люди благодарили Бога за то, что тот помог им [ПМА, 4].

Без внимания обрядовых традиций не оставалось жилище, с которым связаны действия, восходящие к почитанию покровителей жилища и домашнего очага. Представление о них укоренилось из языческого мировоззрения и граничит с фольклорно-мифологическим. Так, например, выпавшие у детей молочные зубы бросали за печь (пенядо). Это сопровождалось просьбами о новом зубе у обитающей там мышки, а в прошлом – у покровителя домашнего очага Каштом-авы (Пенядо-авы). Другой традицией было перед вселением в новый дом вкатывать шерстяной клубок и выпускать первой кошку [ПМА, 5]. Данный обычай был присущ как мордве в целом, так и многим другим народам, когда хозяева во избежание порчи колдуна или опасаясь смерти первого вошедшего в него для начала выпускали мелких домашних животных. Это можно связать и с более ранними и уже забытыми представлениями о воле божества, которое может быть как добрым, так и злым, проявляющим себя, свою волю, гнев и т.д. Так, смерть животного или человека сразу после новоселья могла быть объяснена неприятием их домом или домовыми. [7]. Обряды, связанные с почитанием божеств жилища, сохранились лучше в сравнении с умершей верой в других божеств, поскольку для человека было важно благополучие его домашнего хозяйства.

Полученные автором материалы по религиозной жизни мордовского села Кураево Теньгушевского района очень схожи с имеющимися матери-



алами о верованиях и обрядах других групп мордвы. Несмотря на ряд пережитков традиционных верований как мордовского, так и населения, а также религиозного синкретизма, население старается придерживаться существующего православного вероучения. Рассмотренные нами религиозные воззрения и практики данной местности представляют большой интерес, их изучение и запечатление необходимо для того, чтобы понять духовный мир и представления людей, живших в прошлом.

Полевые материалы автора:

1. Бардина Дарья Максимовна, 1926 г.р., жительница с. Кураево. Запись 2020 г.
2. Суслова Нина Андреевна, 1950 г.р. жительница с. Кураево. Запись 2020 г.
3. Бардина Пелагея Ермолаевна, 1927 г.р. жительница с. Кураево. Запись 2020 г.
4. Зайкина Галина Антоновна, 1942 г.р. жительница с. Кураево. Запись 2020 г.
5. Суслов Андрей Григорьевич, 1971 г.р. житель с. Кураева. Запись 2020 г.

* * *

1. *Беляков А.В.* Писцовая книга мордовских сёл Кадомского уезда 138-го (1629/30) года // Средневековые тюрко-татарские государства. – Казань, 2013. – Выпуск 5. – С.162.

2. *Мошкин Н.Ф., Мошкина Е.Н.* Мордва и вера. – Саранск: Мордов. кн. изд-во, 2012.

3. *Мошкин Н.Ф.* Религиозные верования мордвы. – 2-е изд. доп. и перераб. – Саранск: Мордовск. кн. изд-во, 1998. – С.50.

4. *Шестаков П.Д.* Св. Стефан, просветитель Пермский. – Казань: Университетская типография, 1868. – С.38–40.

5. *Мошкин Н.Ф.* Религиозные верования мордвы... – С.50.

6. Там же. – С.76.

7. Там же. – С.68.



А.А. Терентьев,
студент 3 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – И.Е. Лыскова,
канд. ист. наук, доцент кафедры
экономики и управления
ГОУ ВО КРАГСиУ)

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ ООО «АДИДАС»)

Основные характеристики процесса формирования и развития организационной культуры.

Всё больше организаций уделяют внимание развитию внутренней организационной культуры, потому что она является важной частью функционирования организации и сохранения её конкурентоспособного преимущества на рынке. По мнению Э. Шейна, организационная культура – это совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определённой группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам [1]. Структура организационной культуры была предложена Ф. Харрисом и Р. Мораном. По их мнению, организационная культура состоит из 10 характеристик:

1. Осознание себя и своего места в компании.
2. Коммуникационная система и язык общения.
3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе.
4. Привычки и традиции работников в сфере питания.
5. Осознание времени, отношение к нему и его использование.
6. Взаимоотношения между людьми.
7. Ценности. Представления работников о том, что считается верным, а что – неверным.
8. Вера во что-то и отношение или расположение к чему-то.
9. Процесс развития работника и научение.
10. Трудовая этика и мотивирование [2].



Формирование организационной культуры зависит от внутренних факторов и уровня развития общей и профессиональной культур работников, а также корпоративных ценностей. Само понятие «культура» подразумевает, что это одно из наиболее характерных свойств, присущее объединению людей. Она включает в себя ценности, носителями которых являются члены определённой группы, нормы, которых они придерживаются. Нормами являются определённые правила и принципы, которые люди должны соблюдать, а ценности представляют собой абстрактные идеалы.

Существуют внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на развитие организационной культуры. К внешним факторам относятся:

1. Конкуренция: конкуренция на рынке может стимулировать организации к развитию уникальной культуры, которая поможет им выделиться на фоне конкурентов.

2. Культурные различия: если организация работает в международной среде, то её культура может быть изменена культурными различиями между странами. Например, культура организации, работающей в Японии, может отличаться от культуры организации, работающей в США.

3. Экономические условия, такие как финансовый кризис или рост экономики, могут повлиять на организационную культуру. Например, в период экономического кризиса организации могут сконцентрироваться на сокращении затрат и уменьшении численности сотрудников, что может привести к изменению культуры организации.

4. Политическая ситуация в стране или регионе. Например, если в стране усиливается регулирование бизнеса, то организации могут сконцентрироваться на соблюдении законов и правил, что может привести к изменению культуры организации.

5. Социальные тенденции, такие как изменение ценностей и общественных стереотипов. Например, если в обществе начинает усиливаться интерес к экологии, то организации могут перейти на более экологически чистые технологии и изменить свою культуру в этом направлении.

Организационная культура компании ООО «Адидас».

Компания «Адидас» уже более 100 лет является символом успеха в мире спорта. Начало истории компании связано с молодым сапожником Адольфом Дасслером, который в 1920 г. сшил свою первую пару спортивной обуви. Он хотел, чтобы каждый спортсмен мог иметь качественную экипировку, которая помогала бы ему достигать лучших результатов. Идея оказалась настолько успешной, что компания продолжила развиваться и на сегодняшний день представляет широкий ассортимент товаров – от баскетбольных кроссовок и футбольных бутс до спортивной одежды и обуви для туризма. В 1948 г. название компании было изменено на «Адидас», которое состоит из первых слогов имени и фамилии основателя. В том же году был



зарегистрирован символ «Адидас» – три полосы, которые стали неотъемлемой частью бренда. За долгую историю компания «Адидас» достигла значимых успехов в спорте и бизнесе. Например, в 1954 г. немецкая сборная по футболу, которую спонсировала «Адидас», выиграла Чемпионат мира. Кроме того, компания постоянно работает над улучшением своих продуктов и развитием новых технологий, чтобы помочь спортсменам достигать ещё более высоких результатов.

Организационная структура компании представлена на *рисунке*.

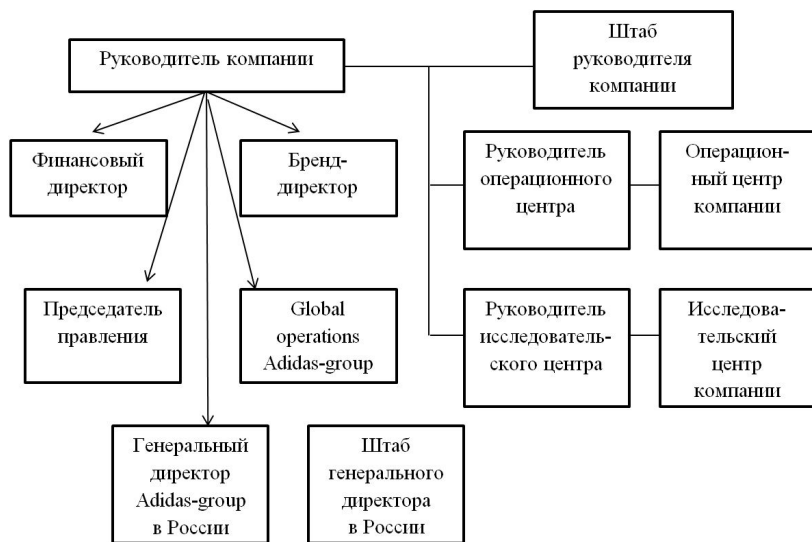


Рис. Организационная структура компании ООО «Адидас»

Организационная культура в компании ООО «Адидас» считается хорошо сформированной и отражается в различных аспектах, таких как форма одежды для персонала и общий стиль поведения, основанный на взаимном доверии и взаимопомощи. Корпоративная культура компании относится к типу «Клубная культура», где командная работа является ключевым элементом. Повышение в должности происходит медленно и только среди работников компании. Несмотря на успехи компании, организационная культура «Адидас» имеет как положительные, так и отрицательные моменты. Среди положительных моментов можно выделить ориентацию на результат и создание рабочих мест, которые обеспечивают достойные условия для работы и развития сотрудников. Однако некоторые ценности, разработанные руководством компании, не адаптированы к российской



реальности и могут привести к несовпадению интересов между работниками и руководством. Также стоит отметить, что компания продолжает привлекать всё больше новых покупателей, что подтверждает её популярность, престиж и стабильность на рынке.

Также существующие в компании нормы и правила навязаны руководством против воли сотрудников. Они направлены, прежде всего, на дисциплину и сосредоточение сотрудников на своей работе. К тому же все ритуалы носят больше формализованный характер и не имеют своей целью укрепление корпоративного духа и поддержание организационной культуры организации.

В целом культура компании «Адидас» определяется как сильная, но в данной организации уделяется недостаточно внимания сотрудникам, человеческому фактору. Это влечёт за собой несоответствие стратегическим целям компании, поскольку основная цель – развитие, а оно невозможно без определённых инвестиций в персонал.

Факторы, влияющие на компанию.

Рассмотрим одни из основных внешних факторов, влияющих на компанию «Адидас»:

1) конкуренция – в данной отрасли является значительным фактором, т.к. многие другие бренды предлагают аналогичные продукты (факторы конкурентоспособности компании представлены в *таблице*);

2) демографический фактор. Несмотря на то, что демографическая ситуация в России ухудшается (в первом полугодии 2022 г. наряду с естественной убылью (383 800 человек) наблюдался и миграционный отток (96 700 человек), как отмечает Росстат), это не мешает расти российскому потребительскому рынку покупателей спортивной одежды. Это происходит за счёт большого количества потенциальных клиентов, только начинающих интересоваться данным рыночным сегментом;

3) рост количества поддельной продукции. Большая часть такой продукции продаётся в торговых центрах и на вещевых рынках, а также через Интернет. Некоторые покупатели приобретают поддельные товары по незнанию, но есть и те, кто делает это намеренно из-за отсутствия средств на покупку оригинала;

4) политико-правовой фактор. «Адидас» приостановил работу своего сайта и приложения в России 9 марта. Розничные магазины сети закрылись 14 марта. Компания потеряла более 100 млн евро из-за остановки деятельности в России.

В начале 2021 г. «Адидас» попала под бойкот потребителей, которые не хотели поддерживать компании, использующие хлопок из Синьцзяна, где происходят нарушения прав человека. Китайские звёзды также отказались от партнёрства с «Адидас», что привело к потере доли на рынке

*Факторы конкурентоспособности компании «Адидас»*

Факторы	Компания «Adidas»	Конкуренты		«ASICS»
		«PUMA»	«Nike»	
Качество	Высокое качество товара	Высокое качество товара	Высокое качество товара	Высокое качество товара
Уровень цены	Средняя	Средняя	Средняя	Высокая
Ассорти- мент	Рассчитана на всю молодёжь	Рассчитана на все возраст- ные группы. Широкий выбор товара больших размеров	Много спортивной одежды, рассчитанной на молодёжь. Есть товар для покупате- лей среднего возраста	Много спортивной одежды, рассчитанной на молодёжь. Есть товар для покупате- лей среднего возраста
Частота обновления коллекции	3–4 раза в год	3–4 раза в год	3–4 раза в год	3–4 раза в год
Репутация фирмы	Известная, постоянные клиенты	Известная, постоянные клиенты	Известная, постоянные клиенты	Известная, постоянные клиенты

в пользу других конкурентов. Локдаун в Китае также значительно ударил по продажам, и аналитики прогнозируют компании всего 3 млрд евро продаж в этом году.

Безусловно, внешние факторы значительно влияют на организационную культуру, а она свою очередь оказывает влияние непосредственно на эффективность организации в целом, вовлечённость и мотивацию сотрудников, а также их клиентоориентированность. Так, на примере ООО «Адидас» можно увидеть существенное влияние внешних факторов, вплоть до того, что организация может и вовсе прекратить свою деятельность на рынке, поэтому важно учитывать их влияние при разработке бизнес-стратегии.



* * *

1. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство / пер. с англ. – СПб.: Питер, 2012. – С.13.
2. *Харрис Ф., Моран Р.* Управление культурными различиями. – Хьюстон: Галф Пабблишинг Кампани, 2011. – С.17.
3. *Зуб А.Т.* Управление стратегическими изменениями в организациях. – М.: Форум, 2018.



Г.Е. Чернышов,
студент 1 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – И.Е. Лыскова,
канд. ист. наук, доцент кафедры
экономики и менеджмента
ГОУ ВО КРАГСиУ)

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Молодёжная политика – это всё то, что помогает молодёжи развиваться: творчество, наука, физкультура, личностное развитие. Это реализация креативных, а иногда даже немного безумных идей. Это время, когда молодые люди создают собственное будущее, достигают новых результатов, тем самым ведя свой город, регион и даже страну к новым высотам. Официально признанный возраст молодёжи – от 14 до 35 лет.

Согласно Федеральному закону «О молодёжной политике в Российской Федерации» основными направлениями реализации молодёжной политики являются:

- профилактика и предупреждение проявлений экстремизма в деятельности молодёжных объединений, а также обеспечение толерантности в молодёжной сфере;
- поддержка инициатив молодёжи;
- содействие общественной деятельности, направленной на поддержку молодёжи;
- предоставление социальных услуг молодёжи;
- организация подготовки специалистов по работе с молодёжью;
- выявление, сопровождение и поддержка молодёжи, проявившей одарённость;
- развитие института наставничества;
- поддержка деятельности молодёжных общественных объединений;
- содействие участию молодёжи в добровольческой (волонтёрской) деятельности [1].

На наш взгляд, можно выделить ряд проблем в реализации молодёжной политики. Одной из проблем является отсутствие хорошей системы контроля над процессом информирования молодёжи, результатом чего явля-



ется пассивность молодых людей в плане участия в общественно-значимых мероприятиях. Зачастую молодёжи приходится самостоятельно искать информацию о мероприятиях города, школы и т.п., что не способствует массовому участию молодых людей в общественной жизни.

Также 10 августа 2022 г. ВЦИОМ предоставил данные опроса об активности молодёжи и её инициативах. Большинство россиян уверены, что власти должны помогать в реализации молодёжных инициатив (82%), однако каждый второй считает, что руководить молодёжными проектами должна не сама молодёжь, а взрослые люди старше 35 лет (51%). В этом проявляется определённый патернализм по отношению к молодёжи, наше общество пока не готово дать молодым людям возможность развиваться, основываясь на своих ошибках. Доверить реализацию проектов именно молодёжи готовы лишь 24% россиян, что тоже представляет собой одну из проблем [2].

Следует отметить также проблему отсутствия системы мониторинга состояния молодёжной среды. В результате часть руководителей не заинтересованы в качественном результате работы с молодёжью и её продвижении. А многие инициативные молодые люди, видя безразличие в глазах руководителей молодёжных организаций, полностью теряют интерес к государственной молодёжной политике, к общественной деятельности.

Наблюдается и проблема пассивности самой молодёжи, и материальная заинтересованность в жизни. Именно молодые люди имеют больше свободного времени и обладают большей инициативностью и амбициозностью. Однако большая часть молодых людей предпочитает либо отдохнуть в свободное время, либо подзаработать, а не заниматься общественной деятельностью.

* * *

1. О молодёжной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Сборник основных федеральных законов РФ. – 2023. – № 489. – Ст.6.

2. ВЦИОМ. Новости. Общественная активность молодёжи. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obshchestvennaja-aktivnost-molodezhi> (дата обращения: 20.03.2023).



Т.А. Чисталёва,
магистрант I курса
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный университет»
(научный руководитель – К.Ю. Эйдемиллер,
канд. геогр. наук, доцент кафедры
истории и регионоведения
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный университет»)

АРКТИКА И СЕВЕРНЫЙ МОРСКОЙ ПУТЬ В РАМКАХ ПОЛИТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГЕРМАНИИ

Германия имеет давний опыт и обширную сеть институтов исследовательской деятельности в Арктике. Ключевым институтом является Институт полярных и морских исследований имени Альфреда Вегенера (АИМ), созданный в 1980 году. Тем не менее «Руководящие принципы арктической политики Германии» (*Leitlinien Deutscher Arktispolitik*) были приняты лишь в 2013 г. [1]. В основном в них были отражены экономические и политические интересы, связанные с природными ресурсами Арктики, открывающимся для судоходства Северным морским путём (СМП), вопросами безопасности. Были выделены и проблемы изменения климата, положения коренных народов и научного исследования региона, однако им было уделено меньшее внимание.

В 2019 г. были приняты новые «Руководящие принципы арктической политики Германии». На первом месте теперь были расположены вопросы защиты климата и окружающей среды, а вместе с темами устойчивого развития, положения коренных народов и научных исследований они занимали основную часть документа. Германия поддерживает все международные и региональные соглашения, многостороннее сотрудничество по вопросам Арктики, привержена защите окружающей среды и свободе мореплавания в регионе, а также выступает против милитаризации региона [2].

Ещё в 2002 г. Федеральное правительство приняло Национальную стратегию устойчивого развития «Перспективы Германии» [3], которая содержала в себе 4 основных направления: качество жизни, социальная сплочённость, равноправие поколений и международная ответственность. В 2018 г. стратегия устойчивого развития была обновлена [4] – она стала



включать в себя больше глобальных задач, т.к. руководство страны убеждено, что достичь целей можно только совместными усилиями.

Многолетнее движение Германии в рамках принципов и целей устойчивого развития нашло своё отражение в политике ФРГ в отношении Арктики, в том числе в «Руководящих принципах арктической политики Германии». Согласно этому документу, ФРГ готовится соблюдать принципы Парижского соглашения по климату и предпринимать меры по защите окружающей среды во всём мире, в том числе и в Арктике. Кроме того, Германия выступает за применение в Арктике экологически чистых технологий и самых совершенных стандартов экологической безопасности. Самой крупной и требующей внимания проблемой в глазах немецкого правительства является изменение климата и таяние льдов в Арктике. Основной спецификой арктической политики Германии является сокращение текущих и потенциальных экологических последствий освоения Арктики.

Чтобы добиться исполнения задач стратегии, направленной на экологичное освоение Арктики, в отношении СМП Германия ведёт научно-исследовательские работы и изучает процессы геодинамики в прибрежных регионах водного пространства Арктики. Агентство *CASE (Circum-Arctic Structural Events)* уже много лет реализует международную научную программу, в ходе которой было организовано свыше 15 экспедиций в разные уголки за Полярным кругом, в том числе и в район Сибири [5]. Германия вообще проявляет большой интерес к сотрудничеству с Россией в рамках исследований в Арктике. Ещё в 1987 г. между СССР и ФРГ было заключено Соглашение о научно-техническом сотрудничестве (*WTZ*) [6]. В 2001–2003 гг. был реализован проект *PURE (Polar Urals Expedition)*, в рамках которого немецкое Федеральное агентство по геологическим наукам и полезным ископаемым (*BGR*) совершило 3 геологических экспедиции на полярный Урал. Помимо геодинамики, Германия совместно с отделениями РАН в Москве и Сыктывкаре, занимается исследованием феномена вечной мерзлоты и её потенциальным влиянием на климатические процессы [7]. Также Германия вместе с Россией реализует программу «Система моря Лаптевых», которая направлена на изучение природных условий водной системы и её вечной мерзлоты [8].

Кроме того, уже упомянутый выше институт *AWI* тоже занимается изучением водных объектов в Арктике, в частности, анализирует, как морской лёд и облака влияют на энергообмен между океаном и атмосферой и циркуляцию водных масс в полярных районах. Наряду с этим одно из подразделений *AWI* Центр биологических исследований Гельголанд занимается всесторонним изучением Северного моря [9].

Таким образом, действия Германии в отношении арктического региона можно разделить на несколько условных групп.



Во-первых, Германия активно организует и участвует в конференциях, посвящённых проблемам Арктики. В 2014 г. в Берлине состоялась конференция «Устойчивое судоходство в Арктике – перспективы международного сотрудничества» (*Sustainable Shipping in the Arctic – Prospects for International Cooperation*) [10]. В 2018 г. Федеральное министерство иностранных дел совместно с французским и британским посольствами провело в Берлине панельную дискуссию «Арктика – больше, чем тающий регион» (*The Arctic – More Than a Melting Region*), посвящённую экономическим и геополитическим интересам различных стран, а также климатическим вопросам региона [11].

Во-вторых, Германия развивает двустороннее сотрудничество по Арктике с различными государствами. С 1995 г. Германия сотрудничает с Россией в области полярных и морских исследований, в рамках чего регулярно собирается Немецко-русский координационный комитет [12]. В 2013 г. на немецко-норвежском семинаре обсуждались вопросы экономической эксплуатации региона, безопасности и интересов других государств в регионе, защиты окружающей среды [13]. В том же году Федеральное министерство образования и научных исследований и китайское Государственное технологическое управление подписали декларацию, по которой должно было быть обеспечено совместное финансирование полярных исследований [14]. Начиная с 2018 г. осуществляются 12 исследовательских немецко-британских проектов, посвящённых проблеме изменения климата в Арктике [15]. В 2019 г. бывший министр иностранных дел Германии Хайко Маас посетил Канаду, где состоялось обсуждение вопроса по изменению климата, в том числе его влияния на Арктический регион [16].

В-третьих, Германия принимает активное участие в работе международных институтов, занимающихся делами Арктики. С 1998 г. Германия является постоянным наблюдателем в Арктическом совете. Кроме того, Германия участвует в работе Совета Баренцева Евроарктического региона (*Barents Euro-Arctic Region, BEAR*), Арктического форума ЕС, Международной конференции министров науки Арктических стран (*Arctic Science Ministerial*), Международной морской организации (*International Maritime Organization, IMO*), Комиссии в рамках Конвенции о защите морской среды Северо-Восточной Атлантики (*Convention for the Protection of the Marine Environment of the North-East Atlantic*). Немецкое исследовательское общество (*Deutsche Forschungsgemeinschaft*) представлено в Международном арктическом научном комитете (*International Arctic Science Committee, IASC*) и в других международных исследовательских организациях.

В-четвёртых, Германия предпринимает самостоятельные действия, не задействующие сотрудничество с другими странами. Здесь главную роль играют научные исследования в регионе. В 2017 г. *AWI* основал Арктический



офис (*Arktisbüro*) в качестве консультативного учреждения для лиц, принимающих решения в сфере политики и экономики [17]. Отметим также проведение арктических экспедиций, последняя из которых – *MOSAIC* – проходила в 2019–2020 гг. [18]. Учёные во время этой экспедиции сфокусировались на исследовании атмосферы, льдов, океана и его экосистемы, а также создании моделей изменения климатической системы в Арктике.

Принимая во внимание всё вышесказанное, можно сделать вывод, что устойчивая политика Германии в отношении и всей Арктики, и СМП стимулирует страну вести огромное число научных исследований в регионе, чтобы использовать полученные знания и выводы при разработке технологий и выработке планов по освоению морского пути.

* * *

1. *Belov V.* Germany's Strategy for the Arctic // *Arctic and North*. – 2011. – V.24. – № 3. – P.96–104.

2. *Котов А.В.* Арктический вектор внешней политики Германии // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. – 2021. – № 2. – С.48–54.

3. 10 лет устойчивого развития «Made in Germany». Национальная стратегия устойчивого развития // *Die Bundesregierung*, 2012.

4. *Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Aktualisierung 2018* // *Die Bundesregierung*, 2018.

5. Арктическое измерение политики ФРГ: национальный подход и аспекты международного сотрудничества. – URL: <https://clck.ru/33fsPd> (дата обращения: 02.03.2023).

6. Там же.

7. Там же.

8. *Рекант П.В., Тумской В.Е., Гусев Е.А., Швенк Т.* Распространение и особенности залегания субаквальной криолитозоны в районе банок Семеновская и Васильевская (море Лаптевых) по данным сейсмоакустического профилирования. – М.: МГУ, 2009. – С.332–348.

9. Арктическое измерение политики ФРГ: национальный подход и аспекты международного сотрудничества...

10. *International Arctic Conference at the Federal Foreign Office*. – URL: <https://clck.ru/33fsmN> (дата обращения: 02.03.2023).

11. *Der Nordpol: Klimawandel mit Direkten Folgen für die Außenpolitik*. – URL: <https://clck.ru/33fsJ4> (дата обращения: 02.03.2023).

12. *Deutsch-Russische Zusammenarbeit in der Polar- und Meeresforschung*. – URL: <https://clck.ru/33fsL8> (дата обращения: 02.03.2023).

13. Там же.



14. Deutsch-Chinesische Zusammenarbeit in der Meeresforschung...
15. Arktis im Wandel: Deutsch-Britische Zusammenarbeit in der Arktisforschung. – URL: <https://clck.ru/33fsLT> (дата обращения: 02.03.2023).
16. Partner für Herausforderungen von Heute und Morgen: Außenminister Maas Reist nach Kanada. – URL: <https://clck.ru/33fsLg> (дата обращения: 02.03.2023).
17. Deutsches Arktisbüro nimmt Arbeit als Ratgeber für Politik und Wirtschaft auf. – URL: <https://clck.ru/33fsLo> (дата обращения: 02.03.2023).
18. Main Scientific Focus Areas – MOSAiC Expedition. – URL: <https://clck.ru/33fsfJ> (дата обращения: 02.03.2023).



А.А. Чувьюрова,

студентка 3 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – И.Е. Лыскова,

канд. ист. наук, доцент кафедры

экономики и управления

ГОУ ВО КРАГСиУ)

ВЛИЯНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК»)

Руководитель – это ключевая роль в развитии и поддержании организационной культуры компании. Управленческую культуру можно представить как совокупность ценностей, взглядов, взаимоотношений, единых для всего профессионального коллектива, устанавливающих нормы их поведения. Чёткость выражений, зависящая от наличия либо отсутствия прямой инструкции, определяет способы и взаимодействие членов группы, ход выполнения работ и характер деятельности организации. Управленческая культура является основным компонентом в достижении управленческих целей, повышении эффективности организации и управлении инновациями. Развитая управленческая культура обеспечивает внешнюю адаптацию и внутреннюю интеграцию образовательного учреждения за счёт совершенствования управленческой деятельности, создавать обстановку, способствующую повышению конкурентоспособности в условиях современного рынка образовательных услуг [1].

О планах трансформации Сбербанка в январе 2016 г. говорил президент банка Герман Греф. В целях развития и усовершенствования крупнейшего банка России в декабре 2020 г. прошла *Sbergile Talks* – первая онлайн-конференция об *Agile* в Сбере. Система *Agile* необходима тем компаниям, где следует настроить эффективность процесса управления продуктами в компании, понять, что нужно клиенту на самом деле, и создать необходимые продукты, сократить сроки вывода востребованных продуктов на рынок и научить сотрудников эффективно работать в командах в условиях неопределённости. *Agile* в Сбере (далее – *Sbergile*) – это методология управления проектами и разработкой продуктов, которая основана на коллаборации, итеративном подходе и быстрой доставке бизнес-ценности для клиентов. В рамках *Sbergile* определены новые роли, артефакты, есть ряд дополнений,



связанных с применением *SCRUM**, *Kanban***, проведением событий команд и их групп и прочее [2].

Внедрение новых технологий *Agile* привело к трансформации организационной культуры Сбера. Новый офис Сбербанка под названием *Agile Home* полностью займёт здание бизнес-центра в Москве. В соответствии с новыми условиями труда сотрудники *Sbergit* поделены на трайбы. Трайб (в переводе с английского «племя») – это группа, состоящая из 15 команд по 10 человек, сформированная вокруг определённого продукта или бизнес-цели и отвечающая за бизнес-результат. Ранее *IT*-сотрудники существовали по отдельности, сейчас же трайб объединён целью при участии топ-менеджмента и лидера трайба. Каждый квартал кураторы и лидеры трайбов обсуждают цели на ближайшие три месяца. После этого команды декомпозируют эти цели на конкретные задачи в бэклоге (списке задач) и делят на жёстко фиксированные отрезки времени, в ходе которых создаётся новая версия продукта. Названия племён формируются из того, что представляет собой продукт. Примеры нескольких трайбов и их продукты:

«Эквайринг и банковские карты». Команда из 10 человек формирует возможность для торгового предприятия принимать безналичную оплату товаров и услуг пластиковыми картами;

«Платежи и переводы». *IT*-сотрудники выстроили движение определённой суммы средств с целью её зачисления на счёт получателя или выдачи ему в наличной форме. На практике платёж и перевод являются разными операциями и могут повлиять на возможность совершения, а также на комиссию при совершении операции;

«Занять и сберечь». В мае 2021 г. команда разработала сервис для выдачи займов до зарплаты «Деньги до зарплаты». Услуга, которая позволяет увеличить количество зарплатных проектов, а также снизить микрозаймы, т.к. в рамках одной экосистемы можно подстраховаться от дополнительной нагрузки в непредвиденных обстоятельствах.

На 15 этаже *Agile Home* помимо рабочих мест для сотрудников есть конференц-зона, переговорные комнаты, будки для телефонных переговоров или разговоров тет-а-тет и др. Лидеры трайбов, непосредственно участвующие в создании продукта команды, в пределах своих компетенций за завтраком проводят некие *small talk*, например: «Кем я хотел быть в детстве», «Что я хочу сделать для людей всего мира?» и т.д. Это ещё один повод

* *SCRUM* – это фреймворк для разработки проектов, который помогает командам правильно приоритизировать задачи и работу над продуктом.

** *Kanban* – это способ управления процессом, который предполагает визуализацию цели, задач и прогресса. Рабочие задачи представлены карточками на *Kanban* – доске и по мере выполнения перемещаются от одной стадии рабочего процесса к другой.



пообщаться друг с другом, сблизиться и дать новую идею компании для совершенствования. Сейчас 11 000 сотрудников *Sbergile* работают в такой организационной культуре [3].

Изменения в организационной культуре привели к тому, что коммуникация теперь строится не только линейно, т.е. на уровне трайбов, но и между сотрудниками – люди объединяются в сообщества на почве личных и профессиональных интересов. Такие сообщества называются гильдиями, члены которых, помимо общего досуга, делятся знаниями и обсуждают общие задачи. Ежедневно в офисе проходят неформальные встречи на разные темы: от дизайна до блокчейна. Их инициируют и проводят сами сотрудники. При использовании *Agile* получаемые результаты могут быть более адаптивными, качественными и удовлетворяющими клиентов. Кроме того, команда лучше взаимодействует и решает проблемы, что повышает уровень работоспособности и мотивации внутри организации [4].

Мастерство управления состоит в умении выбирать наиболее эффективные для конкретного момента времени и сложившихся обстоятельств методы управленческой деятельности и формирует образ идеального управленца. Герман Греф проявил интерес к опережающим изменениям, не побоялся новых и неожиданных идей. Запустив новую концепцию *Agile*, президент и председатель банка изменил культуру организации. Появление трайбов и гильдий способствовало изменению «коммуникабельных путей» среди сотрудников. Появились новые ценности, убеждения, традиции и ожидания. *Sbergile* положительно повлиял на сотрудников, улучшив командную работу и решения, а также способствовал быстрому адаптивному изменению проектов. Управленческая деятельность – это, прежде всего, рациональная деятельность вышестоящей должности, цель которой повысить эффективность производства организации.

* * *

1. Раренко А.А. Роль организационной культуры в управлении персоналом российских организаций // КиберЛенинка. – 2021. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-organizatsionnoy-kultury-v-upravlenii-personalom-rossiyskih-organizatsiy> (дата обращения: 21.02.2023).

2. Врублевская Е.Е. Agile в Сбере: как понять, что происходит? // Хабрхабр. – 2021. – № 4. – URL: <https://habr.com/ru/company/sberbank/blog/547036/> (дата обращения: 10.04.2023).

3. Agile на 11 000 сотрудников // vc.ru – бизнес, технологии, идеи, модели роста, стартапы, 2018. – URL: <https://vc.ru/sber/38179-agile-na-11-000-sotrudnikov> (дата обращения: 10.04.2023).

4. Управление продуктом *Sbergile* – СберБанк // СБЕР Про. 2015. – URL: <https://www.sberbank.ru/ru/legal/services/sbergile> (дата обращения: 10.04.2023).



Е.А. Чупрова,

старший инженер лаборатории

демографии и социального управления

ИСЭ и ЭПС ФИЦ Коми НЦ УрО РАН,

аспирант ИСЭ и ЭПС ФИЦ Коми НЦ УрО РАН

СОВРЕМЕННАЯ РЕКЛАМА КАК МЕТОД ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОТРЕБИТЕЛЯ*

*Реклама – это средство заставить людей
нуждаться в том, о чём они раньше не слыхали.*

Мартти Ларн

В современном обществе с его технологиями и научными разработками отведено большое место рекламе, продвижению товара и репутации торговой марки. «Маркетинг и реклама являются неотъемлемой частью успешного ведения бизнеса» [1]. Чтобы воздействовать на потребителя определённым образом, необходимо знать большое количество скрытых психологических приёмов манипуляции, помогающих в достижении целей. «Люди не всегда знают, когда на них оказывают влияние, и поэтому оно работает». Любой товар можно продать, главное – это использовать правильные и действенные методы внушения [2]. Невозможно пройти по улице, не заметив изобилие всевозможной рекламы, она везде: на автобусах, машинах, щитах, листовках, газетах, радио и в особенности в социальных сетях. На сегодняшний день реклама является важнейшим источником влияния на массовое сознание и отражением массовой культуры и менталитета определённого общества. Исследователь рекламы А.Н. Лебедев-Любимов верно отмечал, что реклама как феномен массовой культуры «способна в своих наилучших творческих проявлениях формировать духовную культуру в самом высоком смысле» [3].

С точки зрения психологии рекламы демонстративное поведение людей, их самопрезентация по сути своей ничем не отличаются от деятельности крупных организаций или фирм, которые тратят большие деньги на рекламу своих названий, брендов, товаров и услуг. Фирмы средствами

© Чупрова Е.А., 2023

* Статья подготовлена в рамках выполнения НИР «Человеческие ресурсы северных регионов России: потенциал развития или ограничение экономического роста», № ГР 122012700169-9, 2022–2024 гг.).



рекламы стремятся выделить свой товар среди аналогичных, представить публике его уникальные свойства или доказать соответствие данного товара лучшим мировым образцам. Таким же образом каждый из нас, общаясь, подаёт себя в выгодном свете, преувеличивает свои достоинства и возможности, старается выделиться среди равных и одновременно стремится соответствовать уровню тех, кого считает выше себя по положению в обществе.

Следовательно, рекламная деятельность – это не просто «чистый» бизнес, в процессе которого происходит одностороннее воздействие рекламы на потребителя, а сложная форма взаимовлияния и взаимодействий людей, где они приобретают некие средства для последующей коммуникации с другими людьми [4]. Реклама, используя различные способы и методы, пытается говорить наиболее понятным и простым языком для потенциальных покупателей, поэтому важно уметь видеть это и верно реагировать, знать реальную цену товара, распознавая скрытую ложь. Таким образом, реклама является совокупностью манипуляционных приёмов, с помощью которых у рекламодателей удачно получается продвигать товар и внушать общественности его значимость. «Реклама использует убеждение, чтобы заставить людей действовать в нужном направлении» [5].

Реклама доводит до каждого из нас свою главную цель воздействия. Психологически влиять на сознание потребителей не так уж сложно, особенно если правильно определить целевую аудиторию. Не секрет, что не все товары и услуги предназначены для любой аудитории. Существуют узкоспециализированные продукты, реклама которых должна выделяться или нести что-то новое и интересное для потребителя. Над такими проектами часто упорно работают с целью презентации нового подхода. Если смысл рекламы скрыт от будущего потребителя или на решение подобной «задачи» необходимо время, можно с уверенностью сказать, что в процессе создания рекламы специалисты уделили много времени именно этому изыску, чтобы его впоследствии заметил и оценил потенциальный покупатель. Очевидно, что подача и выбор речевых средств и приёмов также важны при рекламировании, иначе не будет нужного количества откликов и, соответственно, прибыли и дохода, что, несомненно, является конечной целью любой рекламы.

В 2021 г. ВЦИОМ провёл социологический опрос о популярности источников информации. Отвечая на вопрос «Какой источник является для вас главным?», 42% респондентов назвали телевидение; 21% – социальные сети и блоги; 20% – новостные, аналитические и официальные сайты; 5% – разговоры с людьми; мессенджеры указали только 4% опрошенных; 8% респондентов затруднились ответить. Таким образом, первым источником получения информации для большинства граждан является телевидение [6] (см. *рис.*).

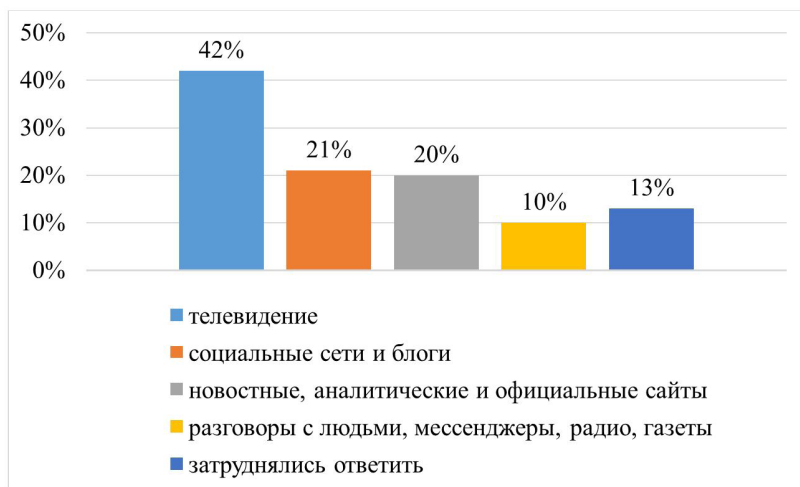


Рис. Результаты опроса «Какой источник является для вас главным?», %

Существует всего 3 вида рекламы: аудиальная (когда мы используем только наш слух), визуальная (используем только зрение) и визуально-аудиальная (реклама, воздействующая на слух и зрение одновременно). Последний вид рекламы является наиболее удобным способом воздействия на человека, т.к. современные технологии позволяют в полной мере раскрыть все возможности в том виде, в каком изначально были задуманы разработчиками и маркетологами.

Нельзя не обратить внимание на рекламу и в социальных сетях, где манипуляции достигли невероятных высот [7]. В рекламных текстах для усиления желаемого впечатления используются разговорные особенности русского языка – слова с преднамеренными ошибками и слова-паразиты.

Официальные СМИ, обращаясь к слушателям, часто начинают со слов «все знают, что», «с правильной точки зрения», «любой здравомыслящий человек». Абстрактное коллективное мнение является неоспоримым, поэтому единственно «правильная» позиция рассматривается как особенность здорового рационального мышления [8].

Нельзя недооценивать важность и наружной рекламы – печатных СМИ, т.к. она может быть не менее продуктивной, но при определённых условиях, таких как: вид услуги или продукта, целевая аудитория и способ восприятия. В печатных изданиях работает метод «ярких» фраз и многократного повторения слоганов. Так или иначе, именно видеореклама в современной действительности является мощнейшим средством воздействия на



целевую и иную аудиторию: общие цветовая гамма, качественное музыкальное сопровождение и другие компоненты логично дополняют друг друга. «Рекламный текст отдаёт главенствующую роль именно визуальным изображениям не только потому, что они носят более универсальный характер, что соответственно усиливает восприятие», – пишет Г. Почепцов о восприятии видеорекламы [9].

За свою историю реклама использовала миллионы различных способов, чтобы быть замеченной. Но в XXI столетии «Простое упоминание слова “реклама” вызывает мгновенный всплеск негативных эмоций у людей, которые видят в ней способ заставить их купить то, что им не нужно», как пишет Б. Бин-Меллингера [10]. Возможно, потому что в рекламных сообщениях открытое убеждение заменяется скрытым, а вместо этики используется эстетика. Зачем убеждать человека в чём-то, если можно вызвать у него интерес? Визуальный слой рекламы превалирует над словесным и показывает однозначно правильную социальную реальность. Мир, представленный в рекламных посланиях, противостоит реальности и становится похожим на фантастический. Человек начинает воспринимать видеосообщение как отражение реального мира, в который он попадёт, если купит рекламируемый продукт. Короткие и экспрессивные рекламные каламбуры сами по себе утаивают содержание сообщения. Они очаровывают людей и сулят им вечное счастье, богатство и безмятежную молодость. В рекламе обычные вещи обеспечивают головокружительный магический успех [11], поэтому в эпоху гиперизбыточного предложения товаров и услуг реклама становится тем ложным зеркалом, в которое пристально смотрит всё общество и видит постоянные изменения моральных ценностей и социального поведения [12].

Рекламное сообщение всеми силами убеждает человека покупать всё большее количество товаров, показывая, как будет расти его потенциал на рынке успешной личности. Современное определение рекламы подчёркивает её изощрённый цинизм: это попытка продать человеку то, что ему не нужно, за деньги, которых у него нет, для того чтобы он произвёл впечатление на тех, которым всё равно. Проникая глубоко в сознание покупателя, манипулятивная реклама заставляет его чувствовать настоящую потребность в данной вещи. От такой рекламы зависит как будет продукт позиционироваться на рынке и что будет ожидать от него потребитель. Если в краткосрочной перспективе реклама увеличивает продажи, то в долгосрочной она вызывает фундаментальные изменения в их поведении. Поэтому главная задача брендовой рекламы, когда нет никаких качественных отличий от товаров конкурентов, – это связать бренд с особыми преимуществами для клиента [13]. И всё же реклама может быть опасной, когда заставляет человека идти против его воли.



Сегодня реклама становится одним из факторов формирования ценностных установок, одним из многих коммуникативных связей, в особенности между обществом и бизнесом, несмотря на это, эффективность процесса убеждения в рекламе зависти исключительно от уровня самосознания, эмоций, взглядов и интересов каждого из нас, а также от уверенности получателя в правдивости сообщения.

* * *

1. *Буряк Н.Ю.* Язык рекламы как метод психологического воздействия на потребителя в социокультурной коммуникации современного общества // Вестник ИМСИТ. – 2021. – № 4 (88). – С.59–62.

2. *Barbara Bean-Mellinger.* The Role of Advertising in Society. – URL: <https://bizfluent.com/info-7736414-role-advertisingsociety.html> (дата обращения: 10.04.2023).

3. *Лебедев-Любимов А.Н.* Психология рекламы. – СПб.: Питер, 2002. – С.7.

4. Там же.

5. *Буряк Н.Ю.* Указ. соч.

6. ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения): официальный сайт. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/mediapotreblenie-i-aktivnost-v-internete> (дата обращения: 02.04.2023).

7. *Музычук Т.Л.* ШКРАБЫ из МУДО: аббревиатурные слова в информационном топонимическом пространстве сибирского города // Вопросы теории и практики журналистики. – 2016. – Т.5. – № 4. – С.665–672.

8. *Татаринов К.А.* Психологическое манипулирование в рекламе // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – № 3 (32). – С.179–182.

9. *Поченцов Г.* Коммуникативные технологии двадцатого века. – URL: https://fir.bsu.by/images/departments/dcs/dcsmaterials/Studmed.ru_pochemcov-gg-kommunikativnyetehnologii-20-veka_bae23d629ff1.pdf (дата обращения: 10.04.2023).

10. *Barbara Bean-Mellinger.* Op. cit.

11. *Татаринов К.А.* Указ. соч.

12. *Анохов И.В.* От средств массового вещания к средствам массового соучастия // Вопросы теории и практики журналистики. – 2017. – Т.6. – № 4. – С.482–495; *Sanecka E.* Psychologiczne mechanizmy oddziaływania reklamy a manipulacja w reklamie. – URL: <http://www.publikacje.edu.pl/pdf/10023.pdf> (дата обращение: 02.04.2023).

13. *Sanecka E.* Op. cit.; *Хлызова Д.Э.* Речевые манипуляции в современной рекламе как способ продвижения бренда // Вестник современных исследований. – 2018. – № 9.3 (24). – С.364–367.



М.А. Шегулова,

студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарёва»

ВОПРОС О ПРЕЕМСТВЕННОСТИ СОВЕТСКОГО ПЕРИОДА И РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ В КОНТЕКСТЕ НАРОДНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И УПРАВЛЕНИЯ

Российская империя и Советский союз, безусловно, являются разными государствами. У них разные политический строй, уклад жизни, цели и т.д. Однако даже у таких непохожих государств были общие черты. В статье будет рассмотрен вопрос преемственности этих государств в контексте народного представительства и управления.

Преемственность советской власти прослеживается в рамках государственных учреждений, непосредственно доставшихся ей после Российской империи и получивших развитие в рамках РСФСР и СССР. Можно сделать вывод, что потенциал развития в дореволюционных органах государственного управления России, несомненно, был.

Можно сказать, что «демонтаж» системы государственного устройства начался уже после Февральской революции и своего апогея достиг после Октябрьского переворота. В связи с чем логично обратить внимание на работы В.И. Ленина, который обосновывал частичное сохранение дореволюционных управленческих структур разделением их на «технические» и «угнетательские», которые подлежали ликвидации. «Кроме преимущественно “угнетательского” аппарата постоянной армии, полиции, чиновничества, – писал В.И. Ленин, – есть в современном государстве аппарат, связанный особенно тесно с банками и синдикатами, аппарат, который выполняет массу работы учётно-регистрационной». Он был уверен, что от этого аппарата надо «отрезать, отсесть, отрубить капиталистов, подчинить пролетарским Советам, его надо сделать более всенародным» [1].

Однако все основные высшие государственные органы Российской империи при большевиках были ликвидированы, сохранились лишь некоторые подразделения. Весьма интересными в связи с этим становятся выводы С.В. Леонова, который считал, что применительно к периоду февраля 1917 – января 1918 г. «корректнее говорить не о сломе, а о трансформации власти» [2].

В контексте народного представительства и управления, прежде всего, важно рассмотреть Государственные думы Российской империи и высшие



государственные органы РСФСР и Советского Союза на момент его становления (1917–1920): Всероссийский съезд Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов. Однако поскольку он был нерегулярным органом, проанализируем также Всероссийский центральный исполнительный комитет (ВЦИК).

Государственная Дума учреждалась манифестом от 6 августа 1905 г. как «особое законосовещательное установление, к которому предоставляется предварительная разработка и обсуждение законодательных предположений и рассмотрение росписи государственных доходов и расходов» [3]. Однако первоначально спроектированная «Булыгинская дума» не была создана из-за общественных выступлений и митингов. Всероссийская октябрьская политическая стачка и сплочение оппозиции вынудили монархию уступить. В обнародованном Манифесте «Об усовершенствовании государственного порядка» значилось: «Не приостанавливая предназначенных выборов в Государственную Думу, привлечь теперь же к участию в Думе... те классы населения, которые ныне совсем лишены избирательных прав, предоставив засим дальнейшее развитие начала общего избирательного права...» [4]. Следовательно, основой Государственной думы стал Манифест 17 октября 1905 г.: «Никакой новый закон не может последовать без одобрения Государственного совета и Государственной думы и воспринять силу без утверждения Государя Императора» [5]. Из законосовещательного органа Госдума превратилась в законодательный.

В деятельности четырёх созывов Государственных Дум принимали участие выборные представители от народа. Так, в Российской империи был реализован принцип народного представительства в высшем государственном управлении. Выборы проводились по четырём неравноправным куриям: землевладельческой, городской – двустепенные, рабочей – трёх-степенные и крестьянской – четырёхстепенные. То есть представительство рабочих и крестьян было, мягко говоря, скромным, но оно было. Также в работе Дум принимали участие и так называемые инородцы: белорусы, поляки, евреи, грузины и т.д. По социальной принадлежности разброс в составе Дум был также широк, начиная от крестьян-земледельцев и заканчивая чиновниками и помещиками.

Таким образом, в деятельности Государственных Дум всех созывов были представлены различные слои общества того времени, хоть и в разном составе. Высшее сословие превалировало, крестьянам и рабочим попасть в состав Думы было крайне проблематично. Однако рабочие и крестьяне получили возможность участвовать в политической жизни империи. Отметим, что процесс формирования института народного представительства в Российской империи проходил неоднозначно и сложно. Отсутствие проработанности законодательства и надлежащей практики в сфере парла-



ментаризма неизбежно приводили к расхождению между правовой регламентацией аспектов деятельности Думы и их реальным воплощением. Дальнейшее развитие парламентаризма и тенденция народного представительства в высших государственных учреждениях продолжились уже в советский период.

То есть всем известный тезис о сломе государственного строя Российской империи не во всём подтверждается практической деятельностью советской власти. Можно сказать об овладении этим огромным механизмом большевиками и его приспособлении для собственных нужд. «Слом» же являлся больше политическим лозунгом, чем реальной программой действий [6].

В годы становления советской власти особо важную роль сыграл II Всероссийский съезд рабочих и солдатских депутатов 25–27 октября 1917 г., который носил учредительный характер. На нём законодательно закреплялась власть Советов в России и были намечены первоочередные мероприятия для деятельности советского государства.

В это время в стране существовало две системы Советов: Советы рабочих и солдатских депутатов и Советы крестьянских депутатов. Некоторые историки отмечают, что II съезд Советов был неправомочен решать вопросы за всю страну, т.к. на нём не было представлено крестьянство. Другие учёные, к примеру Р.С. Мулукаев, утверждают, что крестьяне были представлены на съезде через представителей и что солдаты в Советах рабочих и солдатских депутатов были в основном крестьянами [7]. Следовательно, на Съездах Советов рабочих и солдатских депутатов были представлены довольно обширные социальные массы. Таким образом, социальное представительство в государственном управлении советского государства было.

Особо стоит заметить то, что практически все окраины бывшей Российской империи прислали своих делегатов на съезд (Украина, Прибалтика, Белоруссия, Закавказье и т.д.). То есть национальный состав Советов был разнообразен, что также говорит в пользу присутствия в государственной структуре только образовавшегося государства народного представительства.

В годы советской власти основным исполнительным органом между нерегулярными съездами Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов был ВЦИК. В нём решались все общегосударственные вопросы, де-юре он представлял собой высший законодательный, распорядительный и контролирующий орган в начале становления советской власти, де-факто ВЦИК был на ступень выше. И предоставленная Конституцией РСФСР 1918 г. возможность ВЦИК решать вопросы наряду со Съездом Советов привела к тому, что действительной полнотой власти стал обладать именно он. Съезд Советов постепенно превращался в «бутафорный» орган, т.к. не



мог существенно повлиять на деятельность ВЦИК и лишь создавал видимость власти трудящихся в стране.

ВЦИК избирался Съездом Советов, который состоял свыше чем из 200 человек (позднее увеличился до 300) и был всецело ответственен перед ними. Причём Конституция 1918 г. не определила организации и порядка работы ВЦИК, из-за чего всё решалось самостоятельно. ВЦИК первых четырёх созывов были многопартийным, что подтверждает преемственность по отношению к Государственным Думам Российской империи. Так, во ВЦИК четвёртого созыва входили 141 большевик, 48 левых эсеров, 4 правых эсера, 3 анархиста и др. [8]. Однако после 1918 г. политическое разнообразие в представительстве ВЦИК снизилось и постепенно окончательно сошло на нет.

В вопросе социального и национального представительства во ВЦИК становится чуть сложнее прийти к единому мнению. С национальным вопросом чуть проще, т.к. часто политические партии объединялись по национальному признаку (СЕРП, УПСР и т.д.). Таким образом, национальный состав ВЦИК был довольно разнообразен, следовательно, вопрос об общирности народного представительства в национальном контексте не встаёт.

Далее разберёмся с аспектом социальной принадлежности членов ВЦИК. Уже на I Съезде советов состав ВЦИК отличался классовой пестротой, там присутствовали солдаты и рабочие, политики и промышленники и прочие. Здесь прослеживается явная преемственность по отношению к Российской империи и её Думам.

В заключение отметим, что преемственность государственных органов Российской империи и РСФСР (позднее СССР) в вопросе народного представительства в управлении явно прослеживается, т.к. в рассматриваемый нами период (конец XIX – начало XX в.) в некой степени «реализовывался» принцип разделения властей, что уже показывает степень народного представительства в государственном управлении.

* * *

1. *Ленин В.И.* Полное собрание сочинений: в 54 т. – М.: Госполитиздат, 1969. – Т.34. – С.307.

2. *Леонов С.В.* Рождение советской империи: государство и идеология 1917–1922 гг. – М.: Диалог, 1997. – С.163.

3. *Черняева Е.М.* Формирование института народного представительства в Российской империи // Сибирский юридический вестник. – Иркутск, 2010. – № 4 (51). – С.53.

4. *Селунская Н.Б.* «Народное представительство» Российской империи начала XX в. в памяти и судьбах «думцев» // Исторический журнал: научные исследования. – 2021. – № 4. – С.138.



5. *Рыбаков О.Ю., Бондарь Н.С., Фадеев В.И.* Стратегии правового развития России: коллективная монография. – М.: Юстиция, 2015.

6. *Морозова Е.Н., Раскин Д.И.* Становление советской государственности: использование имперского наследия в сфере центрального управления // Новейшая история России. – Санкт-Петербург, 2017. – № 3 (20). – С.8.

7. *Мулукаев Р.С.* К вопросу об историческом опыте участия населения в охране общественного порядка // Труды Академии управления МВД России. – 2014. – № 4 (32). – С.89.

8. *Войтиков С.С.* «Это вам, слава Богу, не заседание Президиума ВЦИК»: из истории российского «парламента» эпохи диктатуры Ленина // Новый исторический вестник. – 2012. – № 2 (32). – С.39.



А.А. Юшина,
студентка 5 курса ГОУ ВО КРАГСиУ
(научный руководитель – И.Е. Лыскова,
канд. ист. наук, доцент кафедры
экономики и управления
ГОУ ВО КРАГСиУ)

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ООО «УТТУ»)

В современных условиях главными направлениями работы по повышению эффективности деятельности организаций являются изменения отношения работников к труду, обеспечение его современной организации, творческой направленности. Именно реализация этих направлений создает предпосылки к развитию организационной культуры.

Организационная культура – это сформированная на протяжении всей истории предприятия (учреждения) совокупность приёмов и правил адаптации организации к требованиям внешней среды и формирования внутренних отношений между группами работающих [1]. Организационная культура концентрирует в себе политику и идеологию жизнедеятельности предприятия (учреждения), систему её приоритетов, критерии мотивации и распределения власти, характеристику культивируемых социальных ценностей и норм поведения. Элементы организационной культуры являются ориентиром в принятии руководством предприятия или организации управленческих решений, налаживании контроля за поведением и взаимоотношениями сотрудников, при оценке производственных, хозяйственных и социальных ситуаций [2].

Целенаправленное формирование организационной культуры может позволить эффективно использовать человеческие ресурсы компании для реализации её стратегии, повысить уровень управляемости, усилить сплочённость команды, добиться успеха организации в целом [3].

В ООО «Усинское территориальное транспортное управление» (далее – ООО «УТТП») организационная культура оказывает огромное влияние на эффективность деятельности организации. Важнейшей формой проявления культуры организации в условиях рыночной экономики является репутация, доброе имя, её имидж, сложившийся у партнёров, клиентов, обществен-



ности. При грамотном целевом управлении организационная культура является мощным фактором, оказывающим непосредственное влияние на общую эффективность организации, при неправильном подходе она может вызвать стагнацию и даже негативно отразиться на показателях.

Для оценки организационной культуры ООО «УТТУ» и её влияния на эффективность деятельности персонала было проведено анкетирование сотрудников. Общая численность сотрудников предприятия составляет 1 100 человек. В опросе приняли участие 10 сотрудников ООО «УТТУ».

На *рис. 1* представлены ответы на вопрос о наличии организационной культуры в ООО «УТТУ».

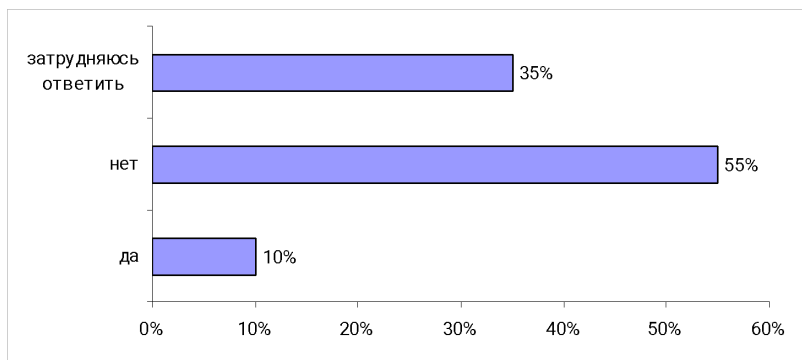


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о наличии в ООО «УТТУ» организационной культуры

На *рис. 2* представлено распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете уровень организационной культуры ООО «УТТУ?»»

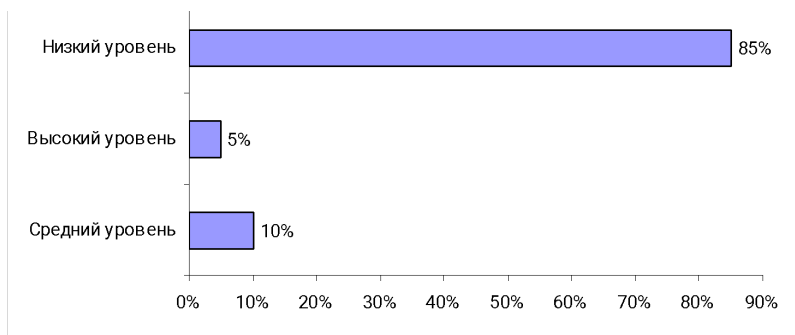


Рис. 2. Оценка сотрудниками ООО «УТТУ» организационной культуры, %



На основании данных рис. 2 можно сделать вывод о том, что 85% всего коллектива ООО «УТТУ» оценивают уровень организационной культуры как низкий.

На рис. 3 представлены ответы респондентов на вопрос: «Влияет ли организационная культура ООО «УТТУ» на Ваше желание работать?».

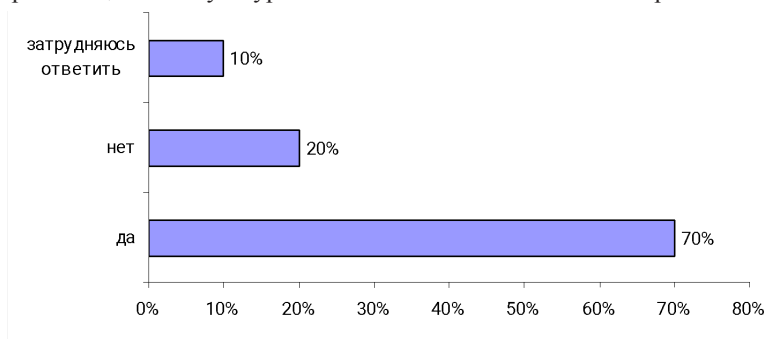


Рис. 3. Оценка сотрудниками ООО «УТТУ» влияния организационной культуры на желание работать в коллективе, %

Представленные на рис. 3 данные свидетельствуют о том, что, по мнению 70% сотрудников, организационная культура оказывает непосредственное влияние на их желание работать и способствует повышению работоспособности, а, следовательно, и росту производительности труда.

На рис. 4 представлено распределение ответов сотрудников на вопрос: «Какие элементы организационной культуры нуждаются в совершенствовании?»

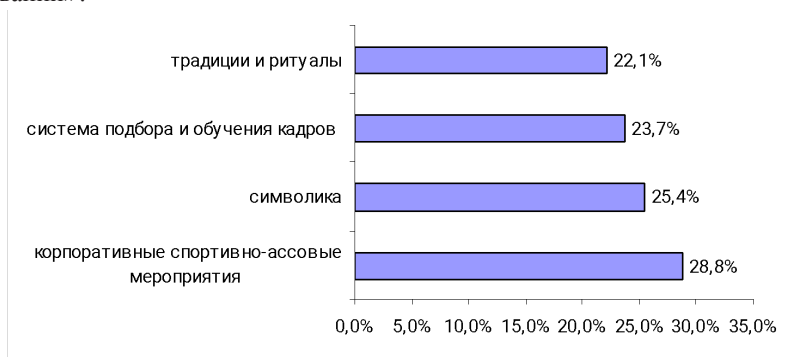


Рис. 4. Мнение персонала ООО «УТТУ» о необходимости совершенствования элементов организационной культуры, %



Как видно из данных рис. 4, сотрудники говорят о необходимости совершенствования всех элементов организационной культуры примерно в равной степени. Однако коллективу не хватает проведения спортивно-массовых мероприятий, что отметили 28,8% респондентов.

Также в рамках опроса респондентам предлагалось оценить социальные программы ООО «УТТУ» (рис. 5).

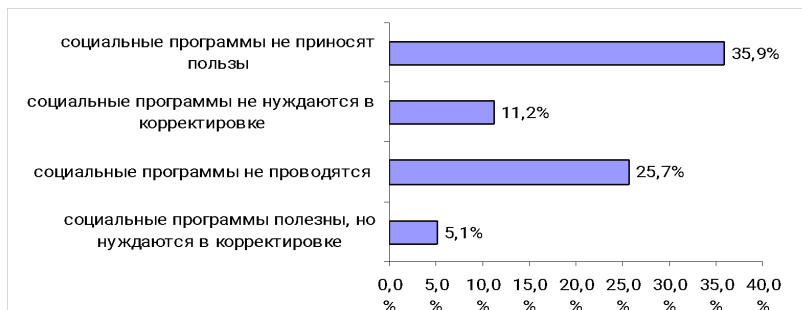


Рис. 5. Оценка социальных программ, реализуемых руководством компании ООО «УТТУ», %

Как видно из данных рис. 5, 35,9% персонала ООО «УТТУ» оценивает социальные программы как бесполезные, 25,7 % отмечают, что они не проводятся, и лишь 5,1% опрошенных считают, что имеющиеся на предприятии социальные программы нуждаются в корректировке.

В рамках анкетирования персонала ООО «УТТУ» проведена оценка имиджа и престижности работы в организации. Распределение ответов представлено на рис. 6.

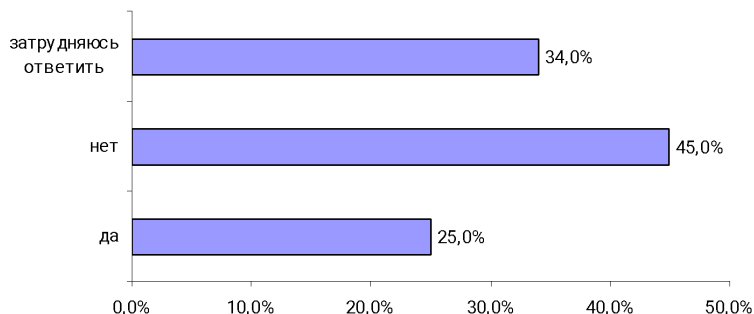


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос о престижности работы в ООО «УТТУ»



Проведённый анализ организационной культуры показал, что функционирование предприятия не является эффективным ввиду отсутствия тех целей, которые бы устраивали весь персонал компании. Именно общность этих мотивов формирует организационную культуру предприятия.

Основываясь на результатах исследования, выделим конкретные шаги по улучшению влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала ООО «УТТУ»:

- совершенствование системы подбора и обучения кадров;
- более широкое применение корпоративной символики;
- разработка корпоративных традиций и ритуалов;
- проведение корпоративных спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий;
- внедрение социальных программ.

Необходимо отметить, что изменить существующие элементы организационной культуры ООО «УТТУ» является достаточно сложной задачей. Основные препятствия связаны с необходимостью коррекции приобретённых сотрудниками мотивационных установок, сложившихся отношений, с перераспределением внутриорганизационных ролей, которые в совокупности поддерживают и обеспечивают функционирование организационной культуры.

Таким образом, организационная культура оказывает значительное влияние на организационную и социальную эффективность, а также играет важную роль в развитии компании.

* * *

1. *Афанасьев А.А., Слащева А.А.* Организационная культура и её влияние на эффективность мотивации трудовой деятельности персонала // Инновационные процессы в научной среде: сборник статей Международной науч.-практ. конф. (г. Пермь, 25 сентября 2015 г.). – Пермь: Аэтерна. – 2015. – С.110–112.

2. *Будей Н.В., Амелина В.К.* Понятие, структура, функции организационной культуры и процесс её формирования // Материалы Ивановских чтений. – 2021. – № 3-2 (15). – С.21–27.

3. *Бутько Ю.В.* Понятие организационной культуры в практике управления персоналом // Экономика и социум. – 2018. – № 12 (55). – С.238–242.



Е.И. Ярапова,

студентка 4 курса ГОУ ВО КРАГСиУ

(научный руководитель – В.М. Быков,

д-р экон. наук, профессор кафедры

государственного и муниципального

управления ГОУ ВО КРАГСиУ)

МАРКЕТИНГ ТЕРРИТОРИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЕЁ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Создание положительного имиджа территории становится одним из приоритетов деятельности региональных и муниципальных органов власти во многих субъектах. В таких случаях используется маркетинг территории – один из инструментов устойчивого социально-экономического развития той или иной местности.

Территориальный маркетинг – это маркетинг в интересах территории, её внутренних и внешних субъектов, во внимании которых заинтересована территория. В связи с этим выделяют:

- внешний маркетинг территорий, объектом внимания которого выступает территория в целом, осуществляется как внутри, так и за её пределами;

- внутренний маркетинг на территориях, объектом внимания которого являются отношения по поводу конкретных товаров, услуг и др., осуществляемый в пределах территории.

Регион, муниципальное образование рассматриваются в контексте потребления населением территориальных ресурсов, продуктов, услуг и возможностей, что в конечном итоге позволяет территории повысить и собственное благополучие. Такой подход, представляющий регион, территорию как производителя, ориентированного на потребителей, на развитие их спроса в отношении реальных ресурсов и потенциала территории, является гораздо более маркетинговым, чем подход, фактически концентрирующий внимание региона исключительно на самом себе.

Для формирования долгосрочной и устойчивой конкурентоспособности территории необходима разработка стратегии развития, обеспечивающей комплексный подход к анализу территории, учитывающей её специфику, преимущества, недостатки и возможности, выделяющей базовые стратегические ориентиры и «точки роста». Подобный комплексный подход возможен в рамках концепции территориального маркетинга, который



представляет собой актуальное на сегодняшний день направление, позволяющее провести подробный анализ региона и создать грамотную и эффективную программу его развития.

Формирование конкурентоспособности территории, её субъектов хозяйствования в значительной степени зависит от использования маркетинг-технологий, в первую очередь, от такого инструмента, как *SWOT*-анализ. Его применяют для разработки программ по совершенствованию использования территории муниципального образования и выработки направлений стратегического планирования. Эта форма исследования социально-экономического пространства локальной территории предполагает анализ сильных и слабых сторон муниципального образования, а также изучение возможностей и угроз его макросреды. Положительной стороной данного метода является то, что он может использоваться как для оперативной оценки, так и для стратегического планирования на длительный период.

SWOT – аббревиатура, включающая в себя 4 составляющие:

- *Strengths* – сильные стороны;
- *Weakness* – слабые стороны;
- *Opportunities* – возможности;
- *Threats* – угрозы.

Раскрывая содержание данного инструмента, проведём комплексный анализ на примере г. Емва Республики Коми, который является административным центром Княжпогостского района. Он расположен на левом берегу р. Вымь, в 122 км от Сыктывкара. Ближайшая железнодорожная станция – Княжпогост (Северная железная дорога), располагается в центре города. Своё название станция получила по названию с. Княжпогост, расположенного на противоположном берегу р. Вымь, напротив города.

Конкурентоспособность территории, в данном случае г. Емва, формируется на основе развития сильных сторон и максимального уменьшения слабых, а также минимизации угроз. К сильным сторонам можно отнести:

1. Выгодное географическое положение.

2. Наличие крупных предприятий и организаций (ООО «Плитный мир», ООО «ЛесСервисПлюс», Княжпогостское ДРСУ – филиал ГУП РК «Автодор Коми», Филиал ОАО «Газпром газораспределение Сыктывкар» в г. Емва).

3. Достаточно развитое сельское хозяйство (СПК «Княжпогостский» в г. Емва).

4. Наличие развитой социальной сферы.

К слабым сторонам относят:

1. Дефицит кадровых ресурсов, отток молодых специалистов в другие регионы.

2. Недостаточный уровень комфортного жилья.



3. Отсутствие полигона для выброса бытовых отходов.

К возможностям можно отнести следующее:

1. Участие в федеральных и региональных программах.
2. Привлечение инвесторов для строительства новых объектов.

Появление новых рабочих мест в связи с открытием новых организаций и предприятий [1].

К угрозам относят:

1. Изменение климата, возможность возникновения угроз для экологии.
2. Сложность привлечения внешних финансовых и инвестиционных ресурсов.

3. Нестабильность экономической ситуации [2].

Данный анализ можно представить в виде матрицы (см. *табл.*).

Для того чтобы минимизировать последствия угроз, на наш взгляд, необходимо:

1. Экологично подходить к строительству и использовать экологичные материалы (например, краски с безопасными красителями без токсичных веществ, теплоизоляционные материалы для уменьшения расхода отопи-

Т а б л и ц а

SWOT-анализ МО МР «Княжпогостский»

Сильные стороны	Слабые стороны
Выгодное географическое положение. Наличие крупных предприятий и организаций. Достаточно развитое сельское хозяйство. Наличие развитой социальной сферы	Дефицит кадровых ресурсов, отток молодых специалистов в другие регионы. Недостаточный уровень комфортного жилья. Отсутствие полигона для выброса бытовых отходов
Возможности	Угрозы
Участие в федеральных и региональных программах. Привлечение инвесторов для строительства новых объектов. Появление новых рабочих мест в связи с открытием новых организаций и предприятий	Изменение климата, возможность возникновения угроз для экологии. Сложность привлечения внешних финансовых и инвестиционных ресурсов. Нестабильность экономической ситуации



тельной техники, использование натуральных материалов – песок, вода, древесина и т.д.).

2. Повышать инвестиционную привлекательность города путём формирования и усовершенствования благоприятного имиджа города, а именно: развитие инфраструктуры, дальнейшее участие в федеральных и региональных программах.

3. Поддержка малого и среднего предпринимательства путём оказания финансовой и имущественной поддержки, снижение ставки налога на имущество организаций, привлечение внебюджетных средств.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предлагаемые меры могут быть признаны составляющими элементами стратегического планирования развития территории МО МР «Княжпогостский», которые будут способствовать повышению её конкурентоспособности.

* * *

1. Официальный сайт МО МР «Княжпогостский». – URL: www.mrk11.ru (дата обращения: 13.03.2023).

2. Официальный сайт редакции газеты «Княжпогостские вести». – URL: www.knvesti.ru (дата обращения: 13.03.2023).

Научное издание

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ВЕСНА

Материалы XI Межрегионального
молодёжного научного форума

27–31 марта 2023 г.
г. Сыктывкар

Редактор *М.С. Семёнова*
Корректор *И.А. Тюкавина*
Компьютерная вёрстка *М.С. Семёновой*

Подписано в печать 26.10.2023. Формат 60x84 1/16.
Бумага «Снегурочка». Гарнитура «Times». Печать – ризография.
Усл. п. л. 10,0. Заказ № 25.

Адрес издательства:
Коммунистическая ул., д. 11, Сыктывкар, 167982

Отпечатано в ГОУ ВО КРАГСиУ