

Экономика и политика

Economics and politics

№1 (13) 2019

Журнал включен в базы данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Электронные версии журнала размещаются на собственном ресурсе научной электронной библиотеки и в сети интернет.

The journal was included in the database of the Russian science citation index (RSCI).

Electronic versions of the magazine are placed on their own resource of the scientific electronic library and on the Internet.

Издается с 2013 года.

Учредитель, издатель ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»
455000, Челябинская область, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 38

***Посвящается 85-летию
ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»***

Адрес редакции:
455000, Россия, г. Магнитогорск,
пр. Ленина, 24.
Тел.: (3519)22-19-94.
Факс: (3519)29-84-02.
E-mail: balynskaya@list.ru

Editorial Office Address:
24, Lenin Prospect, Magnitogorsk,
455000, RUSSIA
Phone number: (3519) 22-19-94
Fax: (3519)29-84-02
E-mail: balynskaya@list.ru

Журнал отпечатан: ООО «Люкс-Полиграфия», г. Магнитогорск, пр. Ленина, 122.

Выход в свет: 30.05.2019 г.

Тираж 495 экз. Заказ № 00374/2019

Распространяется бесплатно

Научный журнал
Экономика и политика
№1 (13) 2019
ISSN 2310-4570

Журнал включен в базы данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Редакционный совет

Председатель редсовета:

Н.Р. Балынская, д.полит.н., проф., директор института экономики и управления ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова».

Члены редсовета:

Е.М. Абайдельдинов – д.ю.н., проф. Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева (ЕНУ им. Л.Н.Гумилева), зав. каф. международного права юридического факультета (Казахстан);

С.Н. Большаков – д. полит. н., д.э.н., профессор Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина (Россия);

З.А. Жаде – д.полит.н., проф. Адыгейского государственного университета, зав. каф. теории государства и права и политологии (Россия);

Р. Земан – заведующий кафедрой экономики и менеджмента Технико-экономического института в г. Чешские Будейовице (Чехия);

В.М. Капицын – д.полит.н., проф. Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (Россия);

Х. Ковальска-Стус – д.филос.н., проф., зав. кафедрой византийско-православной культуры в Институте России и Восточной Европы Ягеллонского университета (Польша);

И.Д. Тургель – д.э.н., проф., Высшая школа экономики и менеджмента Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург (Россия);

А.А. Цыганов – д.э.н., проф. Финансового университета при Правительстве РФ., зав. каф. ипотечного жилищного кредитования и страхования (Россия);

Р.Т. Юлдашев – д.э.н., проф. МГИМО(У) МИД РФ, зав. каф. управления рисками и страхования (Россия).

Главный редактор:

Н.Р. Балынская.

Технический редактор:

Е.Г. Зиновьева, доцент Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.

Н.В. Кузнецова, доцент Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.

Scientific journal
Economics and politics
№1 (13) 2019
ISSN 2310-4570

The journal is included in the database of the Russian Science Citation Index (RSCI).

The Editorial Board

Chairman of the Editorial Board:

N. R. Balynskaya – D.Sc. (Political), professor, Director of Economics and Management Institute of «Nosov Magnitogorsk State Technical University», Corresponding Member of the Russian Academy of Natural Sciences

Editorial Board members:

E.M. Abayeldinov – Doctor of Law, professor, L.N. Gumilyov Eurasian National University. (L.N. Gumilyov ENU), Head of the department of International Law (Kazakhstan);

S.N. Bolshakov – D.Sc. (Economics), D.Sc. (Political), Professor of Leningrad State University named after A.S. Pushkin (Russia);

Z.A. Jade – D.Sc. (Political), professor, Adyghe state University (Russia);

R. Zeman – Head of the Department of Economics and Management, School of Economics and Technology, České Budějovice, Czech Republic;

V.M. Kapitsyn – D.Sc. (Political), professor, LMSU (Russia);

H. Kowalska-Stus The Head of the sub department of Byzantine – D.Sc. (Philosophy), professor, Orthodox culture in Russian and Eastern Europe Institute Of Jagiellonian University (Poland);

I.D. Turgel – D.Sc. (Economics), professor of the Higher School of Economics and Management of Ural Federal University, Ekaterinburg (Russia);

A.A. Tsyganov – D.Sc. (Economics), professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Head of Residential Mortgage Loans and Insurance department (Russia);

R.T. Yuldashev – D.Sc. (Economics), professor, MGIMO (University) of the Minister of Foreign Affairs of the Russian Federation, Head of Risk Management and Insurance department (Russia).

Editor in Chief:

N. R. Balynskaya

Technical Editor:

E.G. Zinovieva, Assistant of professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University.

N.V. Kuznetsova, Assistant of professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University.

Балынская Н.Р., Волков С.Ю. ИНФОРМАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА: ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНФОРМАЦИИ4	Balynskaya N.R., Volkov S.Yu. THE INFORMATION COMPONENT OF THE POLICY PROCESS: CHARACTERISTICS OF THE INFORMATION4
Большаков С.Н. ОПЫТ КОНСТРУИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ РЕСПУБЛИКИ ПОЛЬША В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ7	Большаков С.Н. THE EXPERIENCE OF CONSTRUCTING THE NATIONAL IDENTITY OF THE REPUBLIC OF POLAND IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION7
Зиновьева Е.Г. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБМЕНА ОПЫТОМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ12	Zinovyeva, E.G. PERFECTION OF THE SYSTEM OF THE INTER-ORGANIZATIONAL EXCHANGE OF EXPERIENCE OF MUNICIPAL EMPLOYEES.....12
Кива-Хамзина Ю.Л., Рубанова Н.А. ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ: НАПРАВЛЕНИЯ ПРАВОВОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ20	Kiva-Khamzina Yu.L., Rubanova N.A. SOCIAL SECURITY LAW: DIRECTION OF LEGAL AND ECONOMIC REGULATION OF THE PENSION SYSTEM20
Кузнецова Н.В. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ25	Kuznetsova N.V. PROFESSIONAL MANAGEMENT TRAINING IN A DIGITAL ECONOMY25
Лимарева Ю.А., Лимарев П.В. РЕВОЛЮЦИЯ И ЭКОНОМИКА: ОПЫТ РОССИИ 20-х ГОДОВ XX ВЕКА30	Limareva Y.A., Limarev P.V. REVOLUTION AND ECONOMICS: RUSSIA'S EXPERIENCE OF THE 20S OF THE XX CENTURY30
Майорова Т.В., Коптыкова С.В. МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕСС КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ.....34	Maiorova T.V., Koptyakova S.V. MOTIVATION AND INVOLVEMENT OF PERSONNEL IN CORPORATE TRAINING PROCESS34
Усманова Е.Г., ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ГУМАНИТАРНОЙ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ...38	Usmanova E.G. PRACTICAL ORIENTED CONTENT OF HUMANITARIAN TRAINING OF TRAINERS UNDER PROFILE TRAINING CONDITIONS38
Чэнь Цюцзе РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ КНР И РФ В СФЕРЕ ТУРИЗМА.....44	Chen Qijie THE COOPERATION BETWEEN CHINA AND RUSSIA IN TOURISM44

Балынская Н.Р.,
д. полит. н., профессор, Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова;

Волков С.Ю.,
К.т.н., проректор по АХР, Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова.

Balynskaya N.R.,
D.Sc., professor of Nosov Magnitogorsk
State Technical University;

Volkov S.Yu.,
Phd, Vice rector of Nosov Magnitogorsk
State Technical University.

ИНФОРМАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА: ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНФОРМАЦИИ

THE INFORMATION COMPONENT OF THE POLICY PROCESS: CHARACTERISTICS OF THE INFORMATION

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные вопросы информационной сущности политического процесса. Авторы делают упор на характеристику информации, которой пользуются субъекты политики. Они утверждают, что от качества информации зависит основа действий в политике. Чем выше качество информации, тем больше вероятность того, что решение будет соответствовать требованиям времени и будет способствовать переводу политического процесс в линейное, управляемое, предсказуемое русло.

Abstract

The article deals with topical issues of the informational essence of the political process. The authors emphasize the characterization of information used by policy makers. They argue that the basis of action in politics depends on the quality of information. The higher the quality of information, the greater the likelihood that the decision will meet the requirements of the time and will facilitate the transfer of the political process to a linear, controlled, predictable course.

Ключевые слова

Политический процесс, информация, субъекты политики.

Keywords

Political process, information, subjects of policy.

Политический процесс сегодня перешел в плоскость информационную [1]. Об этом говорят многочисленные исследования последних лет [2]. Действительно, информация стала не просто ориентиром для субъектов политических взаимодействий, но и самой основой политики. Исследователи отмечают: «Что не показали по ТВ, вообще не произошло в политике» [3]. Нам важно определить, как формируется повестка дня, какая информация подходит для того, чтобы направлять действия субъектов в политике, чтобы их действия были осознанными, последовательными и этичными.

Мы выделяем следующие характеристики такой информации. Во-первых, это достоверность. Ее можно охарактеризовать как неискаженность, соответствие факту. На достоверность информации влияют многие факторы. Это, конечно, подлинность сведений. В этом отношении мы не раз обращали свое внимание на то, что журналистика, реклама и PR – это виды деятельности по сбору, обработке и распространению информации, но с совершенно разным внутренним посылом [4]. Так, из всех перечисленных видов работ с информацией только журналистика идет «вслед» за фактом. Она не создает факты, не интерпретирует их, не выдумывает детали, не гипертрофирует и не уменьшает их значение. Журналистика в этом отношении практически объективна. Чего не скажешь о рекламе и PR, которые искусственно создают информационные поводы, «высвечивают» нужные факты действительности, преувеличивают позитивные стороны явления или используют эффект замалчивания. Все дело в различных целях. Журналистика освещает действительность, реклама создает позитивный образ чего-либо, PR – продвигает созданный необъективный образ в массовое сознание [3].

Логичен вопрос: в какой мере в политике вообще может присутствовать политическая реклама и PR? – Думается, что может. Однако это зависит от целей. Если речь идет о выборном процессе, о методах воздействия на аудиторию, конечно, без политической рекламы и PR не обойтись. Выборный процесс – это манипуляция, отсюда и соответствующие методы обработки и распространения информации.

Если же речь идет о действиях основных субъектов политики в ежедневном политическом процессе, о тактическом и стратегиче-

ском их поведении, то методы политической рекламы и PR здесь, видимо использоваться не могут, потому что информация должна быть «чистой», без влияния каких-либо субъективных отношений – это неизбежно создаст некий информационный «перекос» и может вызвать неадекватное отношение к происходящему, и, как следствие, - неадекватную реакцию субъекта, неверные политические действия и последствия.

Поэтому к достоверности информации еще относится такая характеристика как проверенность источников, из которых она получена. Адекватный способ ее получения важен, потому что от этого зависит во многом и ее правдоподобность. Это важно для получения нормальной адекватной основы для принятия управленческого решения в области политики.

Второе свойство, необходимое для информации, на которой основаны действия субъектов политики, это ее адекватность. Адекватность мы можем трактовать как полнота информации и ее объективность. В этом плане полезно вспомнить схему Д. Истона, который говорил о «входе» и «выходе» в конструкции политической системы. Чем полнее, объективнее информация на входе, чем больше она понятна принимающим решения, чем точнее через нее передаются «импульсы» от окружающей среды, тем более высока вероятность того, что будет принято адекватное вызовам политическое управленческое решение, которое «погасит» требования системы и переведет их в разряд «поддержки». Таким образом, становится очевидно: если информация не отвечает выше изложенным требованиям, решение будет принято не адекватное, требования окружающей среды перейдут в новую стадию агрессии, политический процесс выйдет в непредсказуемое русло.

В связи с обсуждаемой проблемой возникает и вопрос об источниках информации. Традиционно ими могут быть: физические лица (занимающие определенную должность), представители организаций, документы, СМИ. Хотя каждый источник можно характеризовать отдельно, мы остановимся на одном. Особое место в этом списке занимает виртуальная среда. Это сайты, электронные СМИ, блоги, порталы и т.д. Насколько такая информация может быть использована в политическом процессе? Нам

представляется, что все выше перечисленные источники можно условно разделить на проверенные и непроверенные.

К проверенным источникам относятся (весьма условно) те, за которыми стоят известные лица, финансы, субъекты. Это, во-первых, накладывает определенное воздействие на них за распространение информации. Во-вторых, финансовая составляющая позволяет определить «источник» того или иного мнения, охарактеризовать его содержание.

Мы в своих работах уже упоминали о том, что все СМИ условно можно разделить на государственные и негосударственные, отсюда и вытекает их особенность в подаче материала, которую можно разделить на официальную, официозную и оппозиционную [4]. Это становится весьма важным, когда мы пытаемся определить позицию субъекта политики, который принимает решения. Скрытая позиция не дает всей полноты информации для оценки: невозможным оказывается включение действий субъекта в контекст политической действительности. Позиция же открытая, провозглашаемая явно, напротив, способствует адекватной оценке его действий.

Также отдельной проблемой встает вопрос о проверке информации. Сам вопрос о проверке ясен. Встает вопрос о том, что проверка информации занимает время. А время политическое далеко не совпадает с временем реальным. Оно гораздо быстрее, более сжато. Поэтому на проверку информации, поступающей от субъекта политических взаимодействий, времени практически нет. А это – способ манипуляции, что в политическом пространстве чревато перекосами информационными и управленческими.

Каков выход из этой ситуации? Нам представляется, что он лежит в плоскости этической. Потому что ответственность за принимаемые решения – это категория этического. Однако это очень поверхностный взгляд на проблему, которая, без сомнения, требует уточнения: этика кого имеется в виду? Журналиста? Редактора? Интервьюера? Нам кажется, что это этика всех участников политического процесса. Однако не стоит думать, что это некое абстрактное понятие, которое сложно отследить. Оно логично и непротиворечиво, если принять во внимание, что СМИ, посредством которого

выступает любой субъект политики, открыто позиционирует свое отношение к власти: официальное, официозное, оппозиционное. В этом случае, если позиция выражена четко, вокруг этого СМИ и кооперируются субъекты политики определенного уровня настроений. И этичность / неэтичность можно оценивать уже не как абстрактное, а как соответствующее / не соответствующее некоей корпоративной этике. А такая постановка вопроса – это уже вопрос о политическом кредо субъектов политических взаимодействий.

Таким образом, на современном этапе развития общественных отношений становится очевидно противоречие. С одной стороны, все развивающиеся информационные технологии и технологии массовых коммуникаций вроде бы способствуют манипуляции. С другой стороны, именно сейчас каждый субъект политики должен четко определять систему политических координат, в которых он действует. Потому что от этих координат зависит его кооперация с другими субъектами политических отношений и эффективность действий.

Источники:

1. Балынская Н.Р. Специфика участия средств массовой информации в политическом процессе современной России: диссертация на соискание ученой степени доктора политических наук. ГОУВПО «Уральский государственный университет». – Екатеринбург, 2009.

2. Лунцова Н.Р. Функционирование СМИ в политическом процессе (на материале федеральных печатных СМИ): диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук / Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина. Екатеринбург, 2003.

3. Балынская Н.Р. Роль средств массовой информации в процессе развития культуры молодежи (на примере СМИ города Балынская Н.Р. агниогорска) // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. 2008. №1 (2). С. 90-92.

4. Лунцова Н.Р. Функционирование СМИ в политическом процессе (на материале федеральных печатных СМИ): автореферат дис. ... кандидата политических наук. Ур. гос. ун-т им. А.М. Горького. Екатеринбург, 2003.

Большаков С.Н.,

д.э.н., д. полит. н., профессор
Ленинградского государственного университета имени
А.С. Пушкина.

Bolshakov S.N.,

D.Sc. (Economics), D.Sc. (Political), Professor of Leningrad
State University named after A.S. Pushkin.

ОПЫТ КОНСТРУИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ РЕСПУБЛИКИ ПОЛЬША В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

THE EXPERIENCE OF CONSTRUCTING THE NATIONAL IDENTITY OF THE REPUBLIC OF POLAND IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

Аннотация

В своей статье автор рассуждает о том, какие факторы повлияли на формирование идентичности поляков. Он учитывает о религиозном факторе, о культурном, политическом. Все это вплетается в сложный исторический контекст, который в эпоху глобализации может развернуться непредсказуемым образом. Автор дает возможные прогнозы развития польской идентичности.

Abstract

In the article, the author discusses about the factors that influenced the formation of Polish identity. It takes into account the religious factor, the cultural, political. All this is involve into a complex historical context, which in the era of globalization can unfold in an unpredictable way. The author gives possible predictions of the development of Polish identity.

Ключевые слова

Национальная идентичность, Польша, глобализация, религия, политика.

Keyword

National identity, Poland, globalization, religion, politics.

Значительным фактором сплачивающим Европейский континент является христианство. На протяжении 500 лет христианство являлось фактором как фактором интегриру-

ющим, таки дезинтегрирующим европейский континент, политическое значение фактора обусловлено центрированностью национальной и региональной идентичности на человеческой личности, идеи французской революции и концепции либерализма активно отстаивающей примат прав человека. Важным фактором национальной идентичности также является романтизм 18 века, проявление свободы личности, противостояние с обществом, противостояние материализму.

Исследователи отмечают, что поиск оснований интеграции европейского континента является попытка противостоять тенденциям глобализации во главе с американским континентом, доминирования американской цивилизации в социально-культурной и духовной сфер. Следует отметить, что происходящие глобальные процессы и глобальные перемены не всегда коррелируют с национальными и культурными традициями Европы.

Зачастую процессы унификации сопровождающие глобализацию порождают серьезный кризис системы ценностей, кризис гуманизма. Процесс глобализации отождествляет процесс вестернизации национальных, локальных культур Европы, это связывается с утверждением в обществе ключевых факторов либерализма – плюралистической демократии, прав и свобод человека и гражданина, идеологической свободы государства. В современном обществе все больше доминируют прагматические ценности, представления об относительности морали, «норм» нарушения закона. Подобная фрагментация общественных ценностей приводит к снижению социальной значимости общественного мнения, эти процессы активно стимулируют СМИ, которым снижают ценности общественной морали и общественных идеалов.

Аксиологические факторы поиска системы ценностей объединяющих европейский континент, как показывают исследования польского профессора А. Ясиньска-Каня, демонстрируют несостоятельность концептов модернизации и формирования единой модели человека в современном обществе. Это противоречит концепции М. Маклюэна «глобальной деревни», когда в большей степени современные процессы глобализации фрагментируют и утверждают неравенства в современном мире, З. Бауман в

данном контексте говорит о «глокализации» как процессе интегрирующей тенденции глобализации и локализации, перераспределении привилегий и дискриминации, бедности и богатства, свободы и зависимости. З. Бауман говорит о процесс ре-стратификации мира, как новых процессах организации иерархии мирового масштаба, когда глокализация становится монополизацией шансов свободы действий.

Именно в силу этих причин, европейская интеграция является механизмом призванным контролировать развитие этих процессов, обозначить потенциал свободы выбора. В силу сложившихся культурных и социальных трендов значительная часть населения принимает рациональные и материальные ценности, моральный релятивизм, плюрализм политических идей и др., что характеризует индивидуализацию ценностей общества, которые чаще принимаются в странах с протестантской или протестантско-католической этикой. А.Ходубский пишет, что факторы культурного разнообразия, религиозные различия и исторический опыт определяют восприимчивость общества Европейских стран, независимо от уровня социально-экономического развития и степени модернизации политической системы.

Следует сказать о сохранения значения национального государства, А. Сераковский, который констатирует готовность умереть за Польшу, есть (и их гораздо меньше) кто готов умереть за Германию, и нет никого кто готов был бы умереть за Европу. Разделяя понимание «народ» на германский и французский концепт, подчеркивается, что основание одного на рациональности и универсализме, политической свободе и праве, и второго на исторической памяти, солидарности, памятникам, выделяя понятие народ «культурный».

Е. Гилярек справедливо отмечает, что процесс европейской интеграции можно рассматривать как эффективную попытку сохранения института национального государства в условиях глобализации, именно благодаря процессу интеграции государства Европы имеют потенциальную возможность сохранить темпы наднациональных процессов, конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобализации. Глобализация и сила государственных амбиций имеют общее происхождение и общий базис, переплетаясь и

поддерживая друг друга. Глобальные потоки финансов и товаров для беспрепятственного передвижения по миру нуждаются в политической фрагментации политической карты мира, заинтересованы в сохранении фикции суверенитета малых и слабых государств (чтобы они одновременно были и слабые и суверенные). Открытость и отказ от экономической самостоятельности являются условиями при оказании помощи от международных экономических и финансовых институтов.

Наиболее остро ощущается фактор идентичности в ситуации угрозы извне, как широко трактуемого внутреннего кризиса, на которые отрицательно влияют ощущения социо-культурных и цивилизационных перемен.

К.Квасьневский пишет, что именно культурная идентичность принимает коллективную форму, исторически predetermined способом культурного поведения, факторами культурного наследия. Р. Капусциньский справедливо пишет, что культура – благо каждого общества и народа, способ сосуществования людей. Условия современного мира диктуют направления исполнения функций культурой обладающей инициативой и динамизмом, открытостью и творческим потенциалом – для всего этого жизненно необходимо национальное государство, которое утрачивает свой суверенитет в условиях глобализации. Польские исследователи пишут, что необходима защита «национального измерения» современного человека, сохранение исторической памяти, потому что Родина сохраняется как субъективная субстанция, и именно в данном контексте необходим набор культурных компетенций при минимуме эмоциональных контекстов восприятия национального. Одно из частных исследований польских ученых проведенных И. Букрабой-Рыльской, продемонстрировало значимость в иерархии значимости для поляков, в последовательности: «мое место проживания», «моя страна», «мой регион», «мир» и на последнем месте «Европа». Эти данные коррелируют с исследованиями по ЕС в целом, когда только 3,2% европейцев идентифицируют себя с Европой, приоритетом идентичности является локальная, потом национальная идентичность. Также по данным И. Букрабой-Рыльской на локальном уровне поляки в значительной степени себя чувствуют «Гражданами мира»

чем поляками, в контексте соотношения сфер культуры глобальной и культуры польской.

Традиционно в процессе европейской интеграции в Польше сильны факторы национального и регионального фольклора, основанного на выделении в традиционной национальной культуре привлекательных факторов эмоционального или художественного содержания, посредством расширения сегментов аудитории массовой коммуникации, трансформации и ретрансляции в общество ценностей народной культуры. Здесь уместно вспомнить государственные польские программы «Культурное наследие в регионе», «Хартия польского регионализма».

Интерпретация наследия Аристотеля и адаптация его к догматам христианства во многом определили вектор развития социального учения католической церкви и, в целом, европейской социально-политической интеллектуальной традиции. Прямым же идейным вдохновителем концепции субсидиарности является Иоганн Альтузий (1557–1638 гг.). Альтузий по-новому переосмыслил основные принципы учения Аристотеля и Фомы Аквинского и разработал на их основе собственную концепцию субсидиарно структурированного сообщества.

Следует отметить, что содержательными концептами организации субсидиарного общества, по И. Альтузию, является наличие ценностей, одновременно закрепленных в системе нормативно-правовых стандартов консociации, таких как:

- рациональная организация социального целого, различные уровни которой имеют свои собственные цели и полномочия, соотносимые с интересами всей системы;
- субсидиарный характер деятельности вышестоящих уровней консociации по отношению к нижестоящим;
- партнерство, согласование и гармонизация частных и общественных интересов является содержательной характеристикой взаимоотношений между различными уровнями консociации;
- солидарное разрешение вопросов не касающихся сфер непосредственного интереса того или иного уровня системы;
- достижение консенсуса по всем вопросам жизни сообщества как основной механизм

урегулирования возможных и имеющихся конфликтов.

Можно заметить, что отдельные элементы теории субсидиарности И. Альтузия получили оформление в современной конституционной, политической и правовой традиции Запада. В частности, в наиболее развитом виде идея И. Альтузия о широких правах частных уровней консociации (семья, гильдии) нашла применение в моделях всеобщего благоденствия, в концепциях гражданского общества, демократического федерализма, народного суверенитета и т.д.

Направленность на максимальную самореализацию человека и игнорирование в интересах сильнейших общезначимых человеческих ценностей – милосердия, солидарности, всеобщего блага – в большей степени соответствуют представлениям о функционировании рынка, а не организации социальной жизни.

Эволюция развития общества не раз ставила государства, придерживающиеся либеральных принципов, перед дилеммой «солидарность-автономия», что в большинстве случаев приводило их к самоопределению в пользу одной из альтернатив и дальнейшей выработке политического курса в соответствии с ней.

В Польше традиционно сильны факторы европейской культуры, привнесшей в польскую культуру ценности разделения веры и права, послужившей основой для появления плюрализма в обществе, дуализма государства и церкви, уважении прав человека. Период Просвещения ознаменовался процессом упадка христианских начал, роста апологетики рационализма и материализма. Рационализм периода эпохи Просвещения допускал идею Бога как непроверенную гипотезу не определяющую тренды мирового развития. Войны 21 века, тоталитарные политические режимы, привели европейца к релятивизму и скептицизму, в этом ключе Иоанн Павел II говорил о метафизическом кризисе общеевропейской культуры, ее неспособности обеспечивать основную социально-духовную функцию – совершенствования человека и его духовного роста.

Исследования идентичности поляков [1] демонстрируют высокую этническую и государственную идентичность, причем в Польше

значимость этнической идентичности выше (84%), чем гражданской (70%). Высокий процент поляков указывает на сильную эмоциональную близость к этнонациональному и государственному сообществам, большинство и поляков наиболее часто выбирают в качестве близких себе групп семью (87%) и друзей (76%).

Таблица 1. Гражданские и этнические идентификации в Польше («я-идентификации»)

ПОЛЬША (N=1069)	% в выборках
Гражданские идентификации	
Гражданин Польши	70%
Гражданин Польской Республики (ПР)	25%
Гражданин страны незначительной в мире	10%
Гражданин страны, важной в мире	28%
Европеец	45%
Этнические и культурные идентификации	
Поляк	84%
Верующий	77%
Сторонник католической веры	50%
Славянин	27%

Исследование вполне достоверно и убедительно показывает, что польская идентичность очень гомогенна – она базируется на этосе, традиции и ценностях веры. Для большинства поляков естественен выбор идентичностей, указывающих на национальную принадлежность. Религиозные идентичности в Польше столь же важны, как и национальные. Вместе они образуют сплав «польскости». Около 70% поляков одновременно выбрали самоидентификации «поляк» и «верующий» [1, с. 81].

Для части поляков социалистическое прошлое имеет значение: более 20% одновременно считают себя и гражданами современной Польши, и гражданами бывшей Польской Народной Республики (ПНР), но только 2% предпочитают ПНР современной Польше. Самое примечательное, что 27% поляков вообще безразличны к обоим видам гражданства.

В Польше более значима категория «ве-

рующий», чем «сторонник католической веры», принадлежность к этническому сообществу не мешает открытости, а идентичности, связанные с прошлым (с местными и национальными традициями, с прошлым государственным устройством – ПНР), являются закрытыми вопросами.

В Польше историческое наследие XIX и XX вв. проявляется в генезисе этнической общности с общностью вероисповедания [1]. В XIX в., ключевом периоде для формирования современных наций, здесь не было самостоятельного государства. Национальную территорию приходилось постоянно отвоевывать у соседних империй. Поэтому исторически идея этнонациональной общности главенствовала в Польше, где, в отличие от России и Западной Европы, не государство и власть, а национальная элита формировала чувство принадлежности к особому народному сообществу. Польская идентичность традиционно опиралась на общеевропейские ценности, национальная элита всегда была частью большой Европы борющейся за свободу Родины. В Польше совершен значительный прорыв в осознании значимости не только маркеров национальной идентичности, но и ценности гражданских «я-идентификаций», важности маркеров «мы-идентификаций» (семья, друзья, единомышленники, поляки, приверженцы национальных традиций).

В современной Польше церковь остается ключевым политическим игроком, наиболее явными и заметными союзниками церкви являются «Радио Мария», этот «католический голос в вашем доме», и политические партии вроде Лиги польских семей или консервативная, массовая партия «Право и справедливость», пришедшая к власти в 2015 году [2]. Прямая вовлеченность в политику не поддерживается большинством поляков, католицизм по-прежнему занимает важное место в их жизни: более 90% польских граждан называют себя верующими, 87% участвуют в богослужениях по нескольку раз в год и 50% ходят в костел не реже одного раза в неделю. Эти тенденции верны даже для молодых людей (от 18 до 24 лет), 85% которых называют себя «верующими», а почти половина посещают религиозные службы еженедельно.

Хотя поляки остаются поразительно религиозными [3], а католицизм по-прежнему

служит богатым источником символов и практик, которыми националисты манипулируют в политических целях, профессор Ж. Зубжицки пишет, что в политике, социальных движениях и в искусстве формируется все более явная оппозиция католическому видению Польши. Либеральные интеллектуалы пытаются заново поставить вопрос об отношениях между церковью и обществом и несколько переориентировать польскую национальную идентичность в светском направлении, предъявляя и продвигая принципы гражданской нации и осуждая узкое этнорелигиозное понимание нации в своих выступлениях, статьях и книгоиздательской деятельности.

Процесс Европейской интеграции это и выражение определенной ответственности за Европу и ее культуры в частности, в ее стремлении к объединению. По мнению П. Мазуркевича именно христианские ценности могут выступить приоритетом общеевропейского объединения, в данном контексте приводится выражение Иоанна Павла II о необходимости «новой евангелизации» Европы, ее возвращения к христианским ценностям и корням цивилизации. Соотношение национальных и религиозных ценностей выражено в учении святого Августина, где народ рассматривается как духовное сообщество, где народ является результатом культурного развития и культуры взаимоотношений между людьми. Иоанн Павел II первым ввел понятие «инкультурация» означающее стремление церкви войти в жизнь христианских народов, в их социальные отношения и культуру. Вера и культура сосуществующие воедино должны обеспечивать единство той духовной ткани между евангелием и современной культурой, которая разрушена глобализацией. По мысли Иоанна Павла II евангелизация означает внедрение Евангелия в суть культуры и восприятие христианством лучших достижений культуры, их последующая ретрансляция языком евангельских истин. Инкультурация основывается на вполне конкретных формах исторически сложившихся в процессе взаимодействий различных культур. Современный европеец человек постхристианского мира, знающий христианство но не находящий в нем интереса. Именно поэтому Польша традиционно выделяет и старается сохранить свои европейские и христианские

ценности, отвергая равнодушие к вере и пребивания вне ее. Задача Церкви это возвращение к идее солидарности народов, артикуляции национальных интересов (в польской транскрипции). Польский католицизм всегда был тесно связан с национальной идентичностью, Церковь чувствует ответственность за сохранение идентичности, стараясь не допустить растворения Польши в Европе, но поддержке целесообразности активного участия Польши в общеевропейских процессах интеграции.

Источники

1. Данилова Е.Н. Гражданские и этнические идентификации в России и Польше // Гражданские, этнические и религиозные идентичности в современной России / отв. ред. В.С. Магун. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2006. С. 74–100.
2. Centrum Badania Opinii Społecznej (2015). Zmiany w zakresie podstawowych wskaźników Religijności Polaków po śmierci Jana Pawła II. Warsaw: CBOS.
3. Zubrzycki G. Religion, Religious Tradition and Nationalism: Jewish Revival in Poland and 'Cultural Heritage' in Quebec // Journal for the Scientific Study of Religion. 2012. #5(3). S. 442–465.
4. Bauman Z. Globalizacja czyli komu globalizacja, a komu localizacja // Studia socjol. Warszawa. 1997. #3. S. 53–69.
5. Bukbara-Rylska J. Swiadomosc kulturalna mieszkancow wsi: od lokalnosci do globalnosci // Przegląd humanistyczny. Warszawa. 2003. #4. S. 14–28.
6. Chodubski A. Wartosci cywilizacji wspolczesnej a unifikacja I dezintegracja Europy // Unifikacja I roznicowanie sie wspolczesnej Europy. Warszawa. 2002. S. 16–30.
7. Gilarek K. Europejskie oblicze globalizacji // Przegląd sociol. Lodz. 2003. #2. S. 71–88.
8. Gładkowski K. Tozsamosc kulturowa spolecznosci lokalnej w warunkach dezintegracji na przykladzie grupy spolecznej pochodzacej ze Slaska // Unifikacja I roznicowanie sie wspolczesnej Europy. Warszawa. 2002. S. 493–503.
9. Kapuscinski R. Inny w globalnej wiosce // Roczniki nauk spol. Lublin. 2004. t. 35. S. 30–36.
10. Mazurkiewicz P. Kultura. Kosciol w Polsce. Warszawa. 2001. S. 11–85.
11. Zubrzycki G. Polonia semper fidelis? National Mythology, Religion and Politics in Poland // Gosudarstvo, religiia, tserkov' v Rossii i za rubezhom. 2016. #34(3). S. 44–78.
12. Лыкошина Л. Национальная и культурная идентичность поляков в контексте глобализации и европейской интеграции // Восточная Европа: национальные культуры в контексте глобализации и интеграции. М.: ИНИОН РАН, 2006. С. 62–76.
13. Поллак Д. Национализм и евроскептицизм в посткоммунистических странах Центральной и Восточной Европы // Восточная Европа: национальные культуры в контексте глобализации и интеграции. М.: ИНИОН РАН, 2006. С. 9–18.
14. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. М.: «Аспект-Пресс», 2004. С. 144–146.

Зиновьева Е.Г.,
к. филос. н., доцент,
Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова.

Zinovyeva, E.G.,
PhD, associate Professor Nosov Magnitogorsk State
Technical University.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБМЕНА ОПЫТОМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

PERFECTION OF THE SYSTEM OF THE INTER- ORGANIZATIONAL EXCHANGE OF EXPERIENCE OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Аннотация

В статье проведено исследование системы межорганизационного обмена опытом персонала в органе местного самоуправления и разработка проекта по ее совершенствованию. Разработана система межорганизационного обмена опытом, представляющая практический интерес для формирования оптимальной системы обучения персонала в муниципальных организациях.

Abstract

The article deals with the study of the system of inter-organizational exchange of staff experience in the local government and the development of a project to improve it. The system of inter-organizational exchange of experience, which is of practical interest for the formation of an optimal system of training in municipal organizations.

Ключевые слова

Межорганизационный обмен опытом, органы местного самоуправления, стажировка, эффективность проекта, обучение персонала.

Keyword

The inter-organization exchange of experience, local authorities, probation, the effectiveness of the project, training of the personnel.

Межорганизационный обмен опытом – это форма активного, практического развития

профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих государственной и муниципальной службы [1].

Нормативно-правовая база межорганизационного обмена опытом в Администрации г. Магнитогорска соответствует объему и характеру решаемых задач, но есть ряд вопросов, требующих решения [2; 3]. Данные решения представлены в проекте совершенствования системы межорганизационного обмена опытом персонала, которая состоит из следующих мероприятий.

1. Дополнения в целевой программе «Развитие муниципальной службы Администрации на 2015–2020 годы», куда необходимо включить раздел, касающийся проведения межорганизационного обмена опытом на уровне города, области, городов других субъектов РФ;

2. Разработка и утверждение Положения о межорганизационном обмене опытом муниципальных служащих г. Магнитогорска;

3. Разработка программы организации межмуниципального обмена опытом служащих области, которая бы входила разделом в программу «Развитие муниципальной службы Администрации на 2015–2020 годы». При этом в данной программе должна быть предусмотрена система процедур организации стажировки в российских муниципальных организациях (предприятиях):

– систему критериев результативности организации стажировки;

– выделение основных этапов и процедур стажировки (вхождение, адаптация, обучение, отчетность, применение опыта);

– разработку документационного сопровождения процедур стажировки.

Для разработки, внедрения указанной программы необходимо сформировать комиссию, которая будет сначала разрабатывать программу, а впоследствии принимать пришедших по обмену опытом сотрудников.

Основными критериями результативности в данном формате организации стажировок для специалистов являются:

– соответствие комплекса целей и задач стажировки (специалиста, направляющего и принимающего муниципальных органов) общим целям и задачам Государственного плана подготовки управленческих кадров;

– соответствие выбора принимающего муниципального органа потребностям специалиста и направляющего муниципального органа;

– сбалансированность целей и задач стажировки, определяемых специалистом принимающим и направляющим муниципального органами;

– формализуемость результатов стажировки.

Существует и ряд частных вопросов, которые необходимо решить в ходе совершенствования системы межорганизационного обмена опытом в Администрации г. Магнитогорска. В частности руководящим сотрудникам Администрации г. Магнитогорска целесообразно активно осуществлять планирование личной работы с документами и персоналом.

Выявленные недостатки в системе обучения и межорганизационного обмена опытом Администрации и меры по ее совершенствованию требуют комплексного подхода. Поэтому на их основе нами предлагается проект программы по повышению эффективности кадровой политики Администрации г. Магнитогорска (таблица 1).

С целью повышения эффективности исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей, создания условий для реализации прав каждого муниципального служащего на профессиональное развитие, а также их подготовку к выполнению новых функциональных обязанностей Администрация г. Магнитогорска может осуществлять обучение муниципальных служащих за счет средств местного бюджета [4].

Руководители структурных подразделений Администрации в срок до 1 сентября текущего года вносят предложения по обучению муниципальных служащих, находящихся у них в подчинении, на очередной год и на среднесрочную перспективу (2 последующих за очередным годом) с указанием формы (с отрывом, с частичным отрывом от муниципальной службы).

В данных предложения также должно быть дано указание тематики (с учетом специализации по сферам деятельности), вида и

Таблица 1.

Программа межорганизационного обмена опытом муниципальных служащих Администрации г. Магнитогорска во второй половине 2017–2019 гг.

Категория персонала	Тематика межорганизационного обмена опытом	Сроки	Место межорганизационного обмена опытом
Муниципальные служащие - управления образования	Управление в сфере «Образование»	В течение года	Администрация г. Челябинска
Муниципальные служащие - управления здравоохранения	Управление в сфере «Здравоохранение»	В течение года	Администрация г. Челябинска
Муниципальные служащие - управления делами	Взаимодействие органов местного самоуправления	В течение года	Администрация ЦАО г. Москвы
Муниципальные служащие - управления энергообеспечения, топлива и инженерных коммуникаций; - управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям; - управления ЖКХ и эксплуатации жилищного фонда; - управления жилищного фонда и приватизации жилья; - управления административно-технического контроля; - диспетчерской службы	Организация и совершенствование городского хозяйства	В течение года	Администрация г. Казань
Муниципальные служащие - управления экономического развития	Управление в сфере «Экономика»	В течение года	Администрация г. Челябинска
Муниципальные служащие - управления торговли, питания и бытового обслуживания; - отдела пищевой промышленности и продовольственных ресурсов	Управление в сфере «Торговля»	В течение года	Администрация г. Н.Новгород

сроков обучения, которые утверждаются заместителями Главы города.

Управление кадров и муниципальной службы в срок до 5 октября представляет на утверждение Главе города Магнитогорска годовую программу обучения и план на среднесрочную перспективу.

Размещение муниципального заказа на обучение (профессиональную переподготовку, повышение квалификации) муниципальных служащих осуществляется в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на проведение обучения (профессиональную переподготовку, повышение квалификации) и государственную аккредитацию.

Заявка на размещение муниципального заказа на обучение муниципальных служащих готовится управлением кадров и муниципальной службы и утверждается Главой г. Магнитогорска.

Основой формирования муниципального заказа является годовая программа на обучение. Муниципальный заказ должен содержать следующие сведения:

- численность подлежащих обучению муниципальных служащих;
- объем средств, необходимых для оплаты обучения;
- форму и направления (тематику) обучения муниципальных служащих.

По результатам размещения муниципального заказа организует заключение договоров с победившими образовательными учреждениями, а также составляет график обучения, содержащий темы обучения, наименование образовательного учреждения, срок обучения и количество учебных часов в рамках годовой программы обучения по структурным подразделениям Администрации города и представляет на утверждение Главе г. Магнитогорска. Управление доводит график до сведения руководителей структурных подразделений Администрации города в течение 10 дней с момента утверждения графика, готовит проекты распоряжений Главы города о направлении на обучение муниципальных служащих в соответствии с утвержденным графиком, в

течение текущего года осуществляет контроль за соблюдением утвержденного графика, в течение одного месяца по окончании финансового года готовит отчет о выполнении графика и представляет его для рассмотрения Главе г. Магнитогорска. Расходы, связанные с обучением муниципальных служащих по муниципальному заказу, производятся за счет средств местного бюджета г. Магнитогорска [5-7]. За муниципальными служащими (слушателями) на время обучения сохраняется место работы (должность) и среднемесячное денежное содержание в соответствии с трудовым законодательством.

При условии прохождения обучения за пределами города Магнитогорска муниципальным служащим производится оплата проезда к месту учебы и обратно, проживания, а также командировочных расходов в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, за счет средств бюджета города.

Эффективность реализации Программы «Развитие межмуниципального взаимодействия и обмена опытом на 2017–2019 годы», характеризуется основными ее целевыми показателями, которые представлены в таблице 2.

Приведенные в таблице 2 данные говорят об ожидаемых позитивных результатах по основным аспектам системы обучения и межорганизационного обмена опытом в Администрации. Кроме этого можно выделить экономические, социальные и организационные показатели эффективности программы.

Базовое высшее профессиональное образование по специальности «Государственное муниципальное управление» на момент принятия программы имели 20%, в результате реализации программы процент сотрудников имеющих первое или второе высшее профильное образование вырастет до 66% [8].

Проект нового положения, который предложен в выпускной квалификационной работе позволит сформировать запас кандидатов на случай появления вакантной должности. На 2019 год резерв должен перекрывать кадровый состав администрации в 2 раза.

Предложенная модель адаптации молодых специалистов в Администрации позволит сократить период адаптации новых работни-

Таблица 2.

Целевые показатели программы развития системы обмена опытом служащих в муниципальном образовании на 2017–2019 гг.

Показатели	Значения показателя			
	Базовые (по сост. на 01.01.2017.)	2017	2018	2019
Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	-	-	-	10%
Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв не менее	-	22%	50%	100%
Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет	5%	5%	10%	15%
Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в течение последних трех лет	25%	25%	40%	100%
Оценка гражданами уровня эффективности муниципальной службы и результативности муниципальных служащих не ниже, чем «удовлетворительный»	45%	55%	60%	65%
Количество муниципальных служащих и должностных лиц органов местного самоуправления, имеющих высшее профессиональное образование по профилю занимаемой должности	25%	25%	55%	66%

ков как минимум в три раза, то есть до 7 дней.

Показатели социальной эффективности. Наиболее значимый показатель – это степень удовлетворенности населения работой Администрации. В настоящее время, согласно социологическому опросу, проведенному в декабре 2016 года, число граждан удовлетворенных работой муниципальной власти составляет 44,5%. По итогам осуществления программных мероприятий ожидается рост степени удовлетворенности населения работой Администрации, что составит в 2019 году 65%.

Указанные мероприятия будут способствовать повышению эффективности труда сотрудников Администрации г. Магнитогорска, оптимизации системы управления персоналом в целом, повышению уровня оперативности реагирования на вызовы внешней среды (таблица 3).

Дальнейшее повышение качества обучения и межорганизационного обмена опытом Администрации г. Магнитогорска обеспечит:

- полное соответствие профессионального образования исполняемым функциям;
- прохождение аттестации каждым муниципальным служащим;
- формирование системы оплаты труда в зависимости от результатов деятельности каж-

дого муниципального служащего;

- повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в результате внедрения административных и должностных регламентов;

- создание системы непрерывного обучения посредством профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих;

- повышение доверия к органам местного самоуправления посредством обеспечения положительной динамики удовлетворенности населения качеством оказываемых муниципальных услуг.

Формирование и активный мониторинг резерва управленческих кадров обеспечит:

- создание предпосылок для снижения негативных явлений в системе муниципального управления посредством повышения уровня профессиональной компетентности кадрового состава;

- обеспечение потребностей муниципальных учреждений в кадрах и как следствие повышение качества муниципальных услуг, предоставляемых учреждениями;

- обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов;

- создание системы преемственности ка-

Таблица 3.
Социальная эффективность проекта

Область формирования	Социальные результаты	Показатели
Подсистема условий труда	Обеспечение реализации системы требований психофизиологии и эргономики труда Обеспечение соблюдения требований технической эстетики Обеспечение реализации системы стандартов охраны труда и техники безопасности и санитарно-гигиенических требований Гуманизация труда	Увеличение удельного веса сотрудников, удовлетворенных условиями работы
Подсистема трудовых отношений	Обеспечение своевременного выявления проблем в групповых и индивидуальных взаимоотношениях Наличие механизмов координации работ при решении проблем социально-трудовых отношений	Сокращение числа конфликтов по служебным вопросам в структурных подразделениях Сокращение потерь времени из-за социально-трудовых конфликтов Сокращение числа обращений к администрации со стороны сотрудников с просьбой о переводе в другие подразделения в связи с проблемами групповых и индивидуальных взаимоотношений Удельный вес сотрудников, удовлетворенных взаимоотношениями с руководством
Подсистема развития персонала	Обеспечение условий для всесторонней адаптации персонала к условиям работы в организации Повышение содержательности труда Реализация и развитие индивидуальных способностей сотрудников Обеспечение согласования целей сотрудников и администрации при управлении карьерой	Увеличение удельного веса сотрудников, владеющих смежными (двумя и более) специальностями и профессиями Увеличение удельного веса сотрудников, повышающих квалификацию Увеличение удельного веса сотрудников, выразивших удовлетворение возможностями личного возвышения
Подсистема правового обеспечения системы управления персоналом	Обеспечение соответствия кадровых решений требованиям трудового законодательства Повышение обоснованности кадровых решений	Сокращение числа трудовых споров, вызванных нарушением трудовых прав сотрудников Сокращение удельного веса служащих, указывающих на недостаточную обоснованность кадровых решений (не учитываются интересы персонала)

дров в администрации г. Магнитогорска.

Экономическая эффективность. В настоящее время прямые и косвенные затраты на одного обучающегося сотрудника Администрации составляют 22 800 рублей в год. При внедрении дистанционных форм обучения (семинары, вебинары, участие в Интернет-конференциях, дистанционном обучении ВУЗов) этот показатель может быть снижен до 8 000 рублей в год на одного муниципального служащего.

Проведем ниже оценку бюджетной эф-

фективности программы. Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.

Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий программы (таблица 2).

Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы. Оценка

Таблица 4.

План мероприятий по активизации системы межорганизационного обмена опытом в Администрации г. Магнитогорска на 2017 – 2019 гг.

Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
Формирование комиссии по организации обмена опытом	Июнь, 2017	Юридическая служба, Глава администрации
Изучение и анализ федерального законодательства, законодательства области по вопросам формирования резерва управленческих кадров, накопление опыта правоприменительной практики	Сентябрь 2017	Юридическая служба, Комиссия по формированию кадрового резерва
Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих	Декабрь 2017	Отдел кадров
Разработка и внедрение процедур адаптации и наставничества	2017	Отдел кадров
Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое дело-производство весь период	2018	Отдел кадров
Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности	2018	Отдел кадров
Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих	2017	Отдел кадров
Организация методически сопроводительной деятельности органов местного самоуправления по формированию и подготовке резерва управленческих кадров	2017 - 2019	Отдел кадров
Подготовка предложений по внесению изменений и дополнений в правовые акты, регламентирующие работу с кадровым резервом	По мере необходимости	Отдел кадров
Определение современных эффективных методик, применяемых для осуществления эффективной оценки профессиональных знаний, навыков и целей управленческих кадров	По мере необходимости	Отдел кадров
Освещение в средствах массовой информации мероприятий, проводимых в рамках реализации Программы	2017 - 2019гг.	Руководитель службы по связям с общественностью
Размещение на официальном сайте администрации района информации о мероприятиях, проводимых в рамках реализации Программы	2017 - 2019 гг.	ИТ отдел
Распространение успешного опыта по реализации мероприятий Программы	2019 г.	Отдел кадров
Организация эффективного использования и обмена сведениями с муниципальными образованиями районов и областей	В течение всего срока программы	Отдел кадров
Координация деятельности администраций муниципальных образований района по реализации мероприятий Программы	январь 2017г.	Начальник общего отдела, Руководитель отдела кадров
Проведение анализа эффективности реализации Программы, в том числе мониторинг обучения сотрудников	Ежегодно, декабрь	Отдел кадров

производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующей формуле (1):

$$\mathcal{E}_n = \frac{\text{ИД}_n}{\text{ИЦ}_n} \times 100,$$

где \mathcal{E}_n – эффективность хода реализации целевого показателя программы (процентов);

ИД_n – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации программы;

ИЦ_n – целевое значение индикатора, утвержденное программой.

Интегральная оценка эффективности реализации программы определяется по следующей формуле (2):

$$\mathcal{E} = \frac{\frac{\text{ИД}_1}{\text{ИЦ}_1} + \frac{\text{ИД}_2}{\text{ИЦ}_2} + \dots + \frac{\text{ИД}_k}{\text{ИЦ}_k}}{k} \times 100,$$

где \mathcal{E} – эффективность реализации программы (процентов);

ИД – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации программы;

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные программой;

k – количество индикаторов программы.

При значении интегральной оценки эффективности – 100 процентов – реализация Программы считается эффективной; менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной; более 100 процентов – реализация Программы считается наиболее эффективной.

Бюджетная эффективность программы будет определяться как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию программы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств) и рассчитывается по формуле (3):

$$\mathcal{E}_{\text{бюд}} = \frac{\Phi_{\text{и}}}{\Phi_{\text{п}}} \times 100,$$

где $\mathcal{E}_{\text{бюд}}$ – бюджетная эффективность программы;

$\Phi_{\text{и}}$ – фактическое использование средств;

$\Phi_{\text{п}}$ – планируемое использование средств.

Таким образом, можем вычислить бюджетную эффективность предлагаемой программы:

$$\mathcal{E}_{\text{бюд}} = (621 \times 8000) / 5\,056\,000 \times 100 = 4\,968\,000 / 5\,056\,000 \times 100 = 98\%$$

где 5 056 000 – сумма, выделенная по программе на обучение запланированного количества муниципальных служащих,

4 968 000 – сумма фактически освоенных бюджетных денег исходя из фактического состава муниципальных служащих Администрации г. Магнитогорска.

Таким образом, бюджетная эффективность будет составлять 98% исходя из фактического количества служащих в штате Администрации города.

Экономический эффект также будет выражаться в экономии рабочего времени кадрового отдела, экономического отдела и бухгалтерии, снижении затрат труда руководителей.

В таблице 4 предлагается комплекс мероприятий по совершенствованию системы межорганизационного обмена опытом в Администрации г. Магнитогорска. Приведенные мероприятия не являются высокочрезвычайными и могут быть реализованы в ближайшей перспективе.

Особенное внимание в программе уделено обеспечению именно мероприятий по информированию персонала, поскольку опрос выявил недостаточную информированность служащих о системе обучения и межорганизационного обмена опытом в организации.

Кроме того, в результате проведенного анализа работы с системой обучения и межорганизационного обмена опытом в Администрации г. Магнитогорска было отмечено недостаточное внимание руководства к проблеме подготовки и мониторинга кадрового резерва.

Источники

1. Зиновьева Е.Г., Кузнецова М.В., Лимарева Ю.А. Анализ системы межорганизационного обмена опытом муниципальных служащих на примере деятельности администрации Магнитогорска // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. №2. С. 69-77.

2. Кива-Хамзина Ю.Л. Правовые основы муниципального управления // Экономика и политика. 2016. №2(8). С. 33-37.

3. Коптякова С.В., Майорова Т.В. О проблемах в право-

вом регулировании контроля за расходами государственными и муниципальных служащих // Экономика и политика. 2018. №2(12). С. 31-35.

4. Бальнская Н.Р., Зиновьева Е.Г. Анализ процесса развития кадрового потенциала муниципального предприятия трест «Водоканал» // Вопросы управления. 2018. № 1 (50). С. 91-99.

5. Васильева А.Г., Зиновьева Е.Г. Оценка эффективности управления финансовой устойчивостью муниципального образования: методолого-инструментарный аспект // Экономика и менеджмент систем управления. 2017. № 1(23). С. 10-16.

6. Васильева А.Г., Зиновьева Е.Г. Разработка и теоретическое обоснование комплексного методологического и инструментального подхода к оценке эффективности управления финансовой устойчивостью муниципальных образований // Информационные технологии моделирования и управления. 2017. Т. 107. № 5. С. 320-327.

7. Васильева А.Г., Зиновьева Е.Г. Совершенствование управления налоговыми доходами бюджетов «вторых» городов субъектов российской федерации (на примере г. Магнитогорск) // Экономика и управление: теория, методология, практика: сб. материалов XII Межд. научно-практ. конф. Уфа: ООО «Аэтерна», 2017. С. 79-82.

8. Зиновьева Е.Г., Усманова Е.Г. Современные проблемы и тенденции развития управления в сфере образования // Экономика и политика. 2018. № 1 (11). С. 26-30.

Кива-Хамзина Ю.Л.,к. филос. н., доцент, Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова;**Рубанова Н.А.,**к.ю.н., доцент
Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова.**Kiva-Khamzina Yu.L.,**

PhD, associate Professor;

Rubanova N.A.,PhD in Law, associate Professor Nosov Magnitogorsk State
Technical University.

ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ: НАПРАВЛЕНИЯ ПРАВОВОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

SOCIAL SECURITY LAW: DIRECTION OF LEGAL AND ECONOMIC REGULATION OF THE PENSION SYSTEM

Аннотация

Предметом исследования данной статьи являются вопросы правового регулирования права социального обеспечения в динамике развития системы пенсионного страхования в РФ. В свете пенсионной реформы 2018 года эти правоотношения являются актуальными для обсуждения. Основное внимание в статье акцентируется факторах негативно влияющих на систему пенсионного страхования в стране, направлениях возможного правового регулирования и экономических особенностях данных отношений.

Abstract

The subject of this article is the legal regulation of social security law in the dynamics of the pension insurance system in the Russian Federation. In light of the pension reform of 2018, these legal relations are relevant for discussion. The article focuses on the factors that have a negative impact on the pension insurance system in the country, the directions of possible legal regulation and economic features of these relations.

Ключевые слова

Право социального обеспечения, пенсионное страхование, правовые и экономические аспекты, пенсионная реформа.

Пенсионная система РФ неоднократно претерпевала изменения. Финансовую неустойчивость ей придает один из факторов – старение населения страны [1; 2]. Одним из направлений реанимирующих нашу пенсионную систему называют целенаправленное повышение пенсионного возраста. Это положительно повлияет на пенсионную систему с учетом таких аспектов: ослабление демографической проблемы, поскольку в стране начнется стабильный рост продолжительности жизни; произойдет пополнение рынка труда не только по численности, но и по квалификации; перераспределение пенсионных прав мужчин в адрес женщин также благоприятно скажется на пенсионную систему [3].

Ожидаемый рост продолжительности жизни уже нашел свое отражение в аналитических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [5; 6]. У нас ежегодно растет коэффициент нагрузки пожилыми лицами [7]. Оказывается 72 года жизни – это уже не предел для нашего общества. Безусловно, показатели продолжительности жизни между мужчинами и женщинами сильно отличаются (практически на 86% в пользу женщин), но 40% от общей численности пенсионеров не прекращают трудовые отношения при достижении пенсионного возраста и этот процент растет. Существует резерв для повышения пенсионного возраста, с учетом того, что нормальный пенсионный возраст, позволяющий получать пенсию в полном объеме, определяется как минимальный допустимый возраст выхода на пенсию. Изучая аналитику о средней продолжительности жизни в РФ, становится понятно, что еще необходимо проведение анализа информации о продолжительности жизни пенсионеров после ухода на пенсию [8; 9]. Это даст более полную информационную картину.

Продолжительность жизни в РФ, начиная с 2015 года, постепенно увеличивается, прибавляя 0,4 года в среднем. Как мы уже отметили продолжительность жизни мужчин и женщин не одинакова. Например, продолжительность жизни мужчин на 2018 г. составила – 72,9 года, а у женщин – 77,8 года. Аналитика смертности

в стране показывает, что продолжительность жизни по достижению общеустановленного пенсионного возраста составляет: у мужчин – 14,4 года, а у женщин – 24,1 года [10]. Это говорит о том, что у женщин продолжительность жизни и период дожития практически в два раза выше, чем у мужчин. Данный факт позволяет перераспределить пенсионные права, поскольку эта ситуация негативно влияет на дефицит пенсионного бюджета [11; 12].

Таким образом, не только повышение пенсионного возраста, но выравнивание возрастной разницы выхода на пенсию благотворно скажется на всей пенсионной системе [13–15]. При выравнивании пенсионного возраста мужской и женской части населения страны, соответственно будет выравниваться: разрыв в дожитии, расхождение между пенсионным капиталом тех и других категорий, средний стаж [9, 16].

Для дальнейшего исследования необходимо еще анализ, который позволит выявить, какой процент нынешней восемнадцатилетней молодежи доживет до пенсионного возраста. Специалисты достаточно пессимистичны на этот счет. Они считают, что доживут порядка 60 процентов, если пенсионный возраст для мужчин и женщин обозначить шестидесятилетней планкой [17; 18]. В частности, продолжительность предстоящей жизни для лица мужского пола, начиная с 18 лет, может составить только 46 лет, в отличие от женщин. Процент дожития девушки восемнадцати лет до пенсионного возраста превышает 90 процентов, т.е. продолжительность предстоящей жизни для женщины, при наступлении восемнадцатилетнего возраста, стремиться к 60-летнему порогу. Вероятности недожития до пенсии у мужчин составляет 36,5 %, а для женщин – 9,5%. Средний показатель недожития у мужчин – 14,1 года, а у женщин – 12,3 года. Исследование и расчеты показывают, что мотивация к участию в пенсионных отношениях у мужских лиц намного ниже, чем у лиц противоположного пола [19; 20].

Значимым показателем в пенсионной системе является индивидуальный страховой тариф. Показательны результаты примерного расчета индивидуального тарифа для женщин и мужчин и их сравнение. Если за точку отсчета взять 18-летний возраст, то видно, что коэффициент

замещения у обоих полов одинаковый – 40%. Срок работы до достижения пенсионного возраста у мужчин – 42 года, у женщин – 37 лет. Индивидуальный страховой тариф составит соответственно: 14% и 26%. Таким образом, видно, что уровень актуарной обеспеченности пенсии для лиц женского пола намного ниже, чем для мужчин. Но предлагая разработать и применять разные тарифы для женского и мужского пола, мы пойдем по пути нарушения конституционного законодательства, поскольку дискриминация по половому признаку в России запрещена [21; 22].

Можно предложить путь решения проблемы – приравнять пенсионный возраст мужчин и женщин к единой цифре – шестьдесят лет. Это позволит снизить тариф индивидуального страхового взноса, который дойдет до 18 процентов. Как вариант можно использовать страховые взносы лиц, не доживших до пенсии. Сниженный тариф после перераспределения для мужчин составит 10%, для женщин 24%. Данный сравнительный расчет показывает позитивную корректировку тарифа и это вариант, думается, единственный, поскольку дальнейшие расчеты приводят к отягощению тарифа [23]. Таким образом, применение страхового принципа перераспределения пенсий с целью уменьшения индивидуального страхового тарифа даст положительный результат.

Анализ данных Росстата показывает значимый влияющий фактор – несоответствие периода фактической трудовой занятости и периода трудоспособного возраста. Можно отметить, что фактический период отчисления страховых взносов с заработной платы в среднем в 2,1 раза меньше периода трудоспособного возраста и, поэтому очевиден резкий рост индивидуального страхового тарифа [24]. Тариф для мужчин составит 21%, а для женщин – 54%. Важным показателем, который влияет на нагрузку периода выплаты пенсии, становится фактическое отношение этого периода к периоду ее формирования. Исходя из обозначенных данных, мы можем увидеть, что отношение периода выплаты пенсии для мужчин в 14,4 года, а для женщин в 24,1 года к периоду выбранного трудоспособного возраста будет составлять для мужского населения – 42 года ($60-18=42$), а для женского пола – 37 лет ($55-18=37$). Таким образом, коэффициент

нагрузки будет составлять для лиц мужского пола – 0,34 ($14,4/42=0,34$), а для женщин – 0,65 ($24,1/37=0,65$). Это значит, что чем выше коэффициент, тем сильнее удар по финансовой стороне пенсионной системы.

На обременение тарифа влияют и иные основания.

Первый фактор – дефицит пенсионных средств, который порождается ситуациями, возникающими в связи с льготными условиями выхода на пенсию в соответствии с законодательством России [25]. Тогда появляется большое количество пенсий, которые были своевременно недофинансированы. Например, вредные условия труда, подтвержденные при проведении оценки на рабочем месте, могут локальными актами организации и коллективными договорами предполагать улучшения для работника и позволят не оказать сильного воздействия на его организм, а как следствие продолжительность жизни человека не уменьшится. Исходя из этого, мы имеем завышенные расходы по выплатам пенсий, что неизбежно ведет к дефициту пенсионных средств. Также на дефицит пенсионных средств негативно влияет настоятельная необходимость дофинансирования до прожиточного минимума всех доплат по уже назначенным пенсиям, в том числе и по социальным пенсиям [26]. Данные выплаты связаны, прежде всего, с общими инфляционными процессами и необходимы для социальной защиты пенсионеров и иных мало защищенных граждан.

Второй фактор исходит из негативных демографических тенденций. Поскольку, есть необходимость, не хранить страховые взносы до момента выплаты пенсии, в том числе из-за инфляции, они расходуются на выплаты по текущим пенсиям [27-29]. При снижении рождаемости пополнение рабочих ресурсов, которые будут делать отчисления в пенсионные фонды, неизбежно будет снижаться, но и при увеличении продолжительности жизни человека, также будет негативная динамика. Например, можно выделить негативные факторы:

- поиск работы с возрастом усложняется, что требует дополнительные правовые меры для защиты данных слоев населения;

- как одну из причин снижения демографии, можно отметить невысокий уровень физического здоровья населения РФ;

- население страны негативно рассматривает данную меру, поскольку считает ее нарушением конституционных прав;

- высок риск неполучения пенсии гражданами, ушедшими из жизни в период очередной реформы.

Исходя из вышеизложенного можно сделать ряд выводов:

- повышение пенсионного возраста является реальной возможностью нивелировать особо значимую проблему – снижение демографического уровня в стране. Это имеет как отрицательные, так и положительные аспекты.

- альтернатива повышению пенсионного возраста – возможность добровольно отодвинуть выход на пенсию и получить шанс увеличить пенсионные накопления. Но данным шансом воспользовались немногие лица пенсионного возраста с учетом объективных причин.

- у женской части населения продолжительность жизни и период дожития практически в два раза выше, чем у мужчин, что позволяет перераспределить пенсионные права, но на дефицит бюджета ПФР фактическая ситуация дает негативное влияние.

- женщины обладают более высоким резервом для повышения пенсионного возрастного порога. При применении меры по выравниванию пенсионного возраста мужской и женской части населения страны, соответственно будет выравниваться: средний стаж, расхождение между пенсионным капиталом тех и других категорий, разрыв в дожитии.

- применение разных индивидуальных страховых тарифов для женского и мужского пола нарушает конституционные права граждан РФ, поскольку дискриминация по половому признаку в России запрещена.

- возможно решение пенсионной проблемы через приравнение пенсионного возраста мужчин и женщин к единой цифре, например, к шестидесяти годам. Внедрение такого пути снизит тариф индивидуального страхового взноса до 18%, также можно повлиять на него в сторону уменьшения другим вариантом решения вопроса: использовать страховые взносы лиц, не доживших до пенсии, перераспределяя между теми, кто до него дожил до него.

Также необходимо учитывать: несоответ-

ствие периода фактической трудовой занятости и периода трудоспособного возраста, иные основания, влияющие на обременение тарифа (дефицит пенсионных средств; негативные демографические тенденции).

Решение обозначенных проблем с учетом ряда специфических факторов позволит стабилизировать положение пенсионной системы и окажет положительное правовое и экономическое влияние на всю систему права человека на социальное обеспечение.

Источники

1. Балынская Н.Р., Пономарев А.В. Актуальные вопросы развития современных политических и экономических процессов в России и Европе // Экономика и политика. 2018. № 2 (12). С. 5-7.
2. Васильева А.Г. Инновационное развитие экономики региона: оценка ресурсных возможностей и ограничений // Экономика и политика. 2018. № 2 (12). С. 8-12.
3. Vasilieva A.G., Gafurova V.M., Kashuba I.V., Kiva-Khamzina Y.L., Nazarova O.L., Orinina L.V. Complex methodical approach to assessing the effectiveness of managing the financial capability of the Russian Federation subjects // Journal of Applied Economic Sciences. 2017. Volume XII. Spring, 2(48). P. 636-645.
4. Зиновьева Е.Г., Сысоева С.В. Теоретический анализ структуры предприятия // Научная жизнь. 2009. № 2. С. 53.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.gks.ru>. (10.01.2019).
6. Потапенко В.В., Широв А.А. Прогноз развития пенсионной системы России на период до 2030 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.macroforecast.ru/doc/shirov_potapenko.doc. (10.01.2019).
7. Рубанова Н.А. К вопросу об экологическом контроле (надзоре) [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 15. С. 1101-1105. Режим доступа: URL: <http://e-koncept.ru/2016/96137.htm> (10.01.2019).
8. Олейник Е.В., Ишмухаметов Б.Н. Компьютерная грамотность пожилых людей как условие социального сопровождения в современном информационном обществе // тезисы докладов 76-я Междунар. научн.-техн. конф. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2018. Т. 2. С. 383-384.
9. Андрусак Н.Ю., Олейник Е.В., Супрун Н.Г. Содержательный анализ социальных услуг семье // Социология. 2015. №3. С. 24-27.
10. Зиновьева Е.Г., Мехоношина И.П. Социальные программы как инструмент повышения мотивации персонала в организации // Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения: сб. материалов между. научно-практической конф. СПб: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2010. С. 54-57.
11. Васильева А.Г., Рубанова Н.А. Оценка инновационного потенциала региональных экономических систем (на примере Челябинской области) // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2018. №11 (117). С. 18.
12. Vasileva A.G., Ivanova N.E., Kiva-khamzina Yu.L., Volkova V.B., Kuznetsova N.V. The improvement of interbudget relations national model as a trend to boost the russian federation industrial cities tax potential // Challenging the Status Quo in Management and Economics Sixth Edition. 2018. С. 1345-1355.
13. Кива-Хамзина Ю.Л. Гражданско-правовой договор в сфере образовательных услуг: некоторые особенности правового регулирования // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2017. № 1(11). С. 61-64.
14. Kuznetsova N.V., Vasileva A.G., Rakhimova L.M., Orinina L.V., Kashuba I.V., Kiva-khamzina Yu.L. Methods of assessing the competitive environment of public food service establishments in the context of providing their sustainable development // Journal of Environmental Management and Tourism. 2017. T. 8. Vol. 2(18). P. 301-318.
15. Limarev P.V., Limareva Yu.A., Akulova I.S., Khakova G.S., Rubanova N.A., Nemtsev V.N. The role of information in the system of macroeconomic indicators // Espacios. 2018. T. 39. Vol. 50. P. 16.
16. Balynskaya N.R., Vasilyeva A.G. Fiscal capacity of the city: the assessment of the influence on the sustainability of urban environment and the quality of living (the case of «second» cities of the Russian Federation) // R-Economy. 2017. T. 3. Vol. 2. P. 112-119.
17. Карпова Е.В. Субъект правового восприятия пространства: философский анализ // Философия и культура. 2015. № 10. С. 1557-1566.
18. Карпова Е.В. К вопросу о восприятии пространства // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Культурология. 2009. № 13. С. 34-36.
19. Лимарев П.В., Зиновьева Е.Г., Васильева А.Г. Информационный продукт с нулевой стоимостью: определение и классификация // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 11-13.
20. Лимарев П.В., Зиновьева Е.Г. Исследование потребности предприятия - участника информационного рынка в информационном продукте активного спроса // Управленческий учет. 2016. № 2. С. 52-58.
21. Карпова Е.В. Индивидуальный предприниматель как субъект предпринимательского права // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2016. №1(9). С. 106-108.
22. Кива-Хамзина Ю.Л. Современные реалии для развития монопрофильного города // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2018. №2(14). С. 30-32.
23. Кузнецова Н.В. Непрерывная профессиональная подготовка управленческих кадров как необходимое условие инновационного развития // Экономика и политика. 2018. № 1 (11). С. 31-34.
24. Рубанова Н.А. Актуальные вопросы обеспечения законности при исполнении лицензиатом лицензионных требований // Экономика и политика. 2013. № 6 (6). С. 168-173.
25. Балынская Н., Васильева А. Совершенствование системы распределения налоговых доходов между бюджетами различных уровней как направление повышения финансовой устойчивости муниципальных образований // Самоуправление. 2017. №4(109). С. 37-41.
26. Калашникова И.А., Карпова Е.В., Кива-Хамзина Ю.Л., Рубанова Н.А., Славич М.А. Предпринимательская

деятельность: гражданско-правовые, административные, экологические аспекты: монография. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2017. С. 58-99.

27. Васильева, А.Г., Зиновьева Е.Г. Оценка эффективности управления финансовой устойчивостью муниципального образования: методолого-инструментарный аспект // Экономика и менеджмент систем управления. 2017. № 1(23). С. 10-16.

28. Калашникова И.А., Рубанова Н.А. К вопросу об экономической составляющей производственного экологического менеджмента на предприятиях Российской Федерации // Экономика и политика. 2017. № 2(10). С. 28-33.

29. Субботина Е.В. Критерии установления пределов осуществления субъективных гражданских прав // Вестник Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова. 2010. № 3. С. 81-84.

Кузнецова Н.В.,

к.п.н., доцент, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова.

Kuznetsova N.V.,

Phd, associate Professor Nosov Magnitogorsk State Technical University.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

PROFESSIONAL MANAGEMENT TRAINING IN A DIGITAL ECONOMY

Аннотация

Одним из приоритетных направлений национальной стратегии развития России на современном этапе является цифровизация экономики. В статье рассматриваются особенности профессиональной подготовки управленческих кадров в условиях цифровой экономики. Раскрывается сущность понятия цифровая экономика, профессиональная подготовка, очерчивается круг проблем, связанных с внедрением цифровых технологий в образовательный процесс.

Abstract

One of the priorities of the national development strategy of Russia at the present stage is the digitalization of the economy. The article deals with the features of professional training of managerial personnel in the digital economy. The essence of the concept of digital economy, professional training, outlines the range of problems associated with the introduction of digital technologies in the educational process.

Ключевые слова

Образование, профессиональная подготовка, образовательная организация, цифровая экономика.

Keywords

Education, training, educational organization, digital economy.

Мировой тенденцией социально-экономического развития последних нескольких лет является формирование цифровой экономики. Потенциал цифровой экономики во многом связывают с результатами создания и развития информационного общества [1]. В Распоряже-

нии Правительства РФ № 1632-р от 28 июля 2017 г. отмечается, что «с использованием цифровых технологий изменяются повседневная жизнь человека, производственные отношения, структура экономики и образование, а также возникают новые требования к коммуникациям, вычислительным мощностям, информационным системам и сервисам. В настоящее время данные (знания, интеллектуальные ресурсы) становятся новым активом, причем, главным образом, за счет их альтернативной ценности, то есть по мере применения данных в новых целях и их использования для реализации новых идей» [2]. Это подтверждается и высказыванием зам. министра просвещения России И.П. Потехиной, сделанным 6 декабря 2018 г. на IV Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России» – «Наиболее конкурентоспособной в ближайшем будущем станет та страна, которая сумеет объединить информационные и образовательные технологии».

Как отметил премьер-министр Д. Медведев: «Нам нужны современные специалисты, которые хорошо ориентируются в цифровой среде, которые понимают, как применять новейшие технологии и в своей работе, и просто в жизни. ... Нужно совершенствовать систему образования, чтобы она могла обеспечить цифровую экономику грамотными кадрами. ... У нас должно появиться больше выпускников университетов, которые обладают базовыми компетенциями цифровой экономики. Больше выпускать ИТ-специалистов и больше тех, кто уверенно пользуется этими технологиями. Важно, чтобы у людей появилась мотивация осваивать новые направления, которые востребованы цифровой экономикой. К этому нужно привлекать и работодателей. Им самим выгодно, если их сотрудники будут развиваться, получать дополнительные знания. А крупные компании, в том числе с государственным участием, могли бы создавать обучающие сервисы, курсы» [3]. В рамках запущенной в Российской Федерации Федеральной Программы «Цифровая экономика» планируется увеличить производительность труда на 30% к 2024 году. Современная инновационная экономика является, по сути, наукоемкой экономикой – экономикой знаний, в которой знания выступают основной производительной силой.

А стоимость материальных и нематериальных благ зависит не от качества содержащегося в нем общественного труда, а от содержащихся в них знаний, информации и интеллекта [4]. Исследователями отмечается, что цифровая экономика выделилась из концепции экономики знаний, которая активно развивалась во многих странах с 60-х годов XX века как основное содержание постиндустриальной экономики [5]. Согласно материалам семинара Всемирного банка (от 20 декабря 2016 г.), «цифровая экономика определяется как система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий» [6]. В указе Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» – цифровая экономика трактуется, как хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [7].

Нельзя не согласиться с точкой зрения Ю.Л. Масленниковой и Ю.А. Ахмадовой, что «система образования всегда являлась механизмом, удовлетворяющим запросы рынка труда. В нашей стране система образования была сформирована в предыдущем технологическом укладе, следовательно, в настоящее время она все менее соответствует вызовам цифровой эпохи» [5]. И в качестве основных барьеров профессиональной подготовки ученые, исследователи, специалисты отмечают ряд проблемных точек, характерных для всей системы образования.

Одна группа проблем может быть условно названа как «устаревание образовательных программ и длительный срок подготовки», что во многом обуславливается быстро меняющимися потребностями рынка труда, сложностью и изменчивостью технологий (за период обучения может произойти полная смена технологий и в итоге на выходе невостребованный рынком выпускник – не готовый к принятию

новых условий, диктуемых бизнес-окружением и соответственно к быстрой смене профессии и вида деятельности). Другая группа проблем во многом обуславливается низким уровнем цифровой грамотности населения; дефицитом выпускников с востребованными в цифровой экономике компетенциями; отсутствием отечественного программного обеспечения с требуемым для выполнения поставленных задач функционалом (наличие новомодных гаджетов – еще не означает, что они эффективно используются для формирования и развития востребованных экономикой и бизнес-средой компетенций) [5; 8; 9; 10].

Роль высшей школы состоит в том, чтобы обеспечить цифровую экономику соответствующими образовательными и исследовательскими программами и кадрами. В условиях быстрых и далеко идущих изменений образовательные организации должны быть стратегически настроены на создание условий для творчества и внедрения инноваций в процесс профессиональной подготовки, в том числе для преподавателей необходимы программы повышения квалификации с учетом стандартов «WorldSkills Россия» по компетенциям, приоритетным для цифровой экономики. При этом управление развитием цифровой экономики невозможно без учета и согласования интересов всех заинтересованных в развитии цифровой экономики сторон и объединения организационных, трудовых, финансовых ресурсов государства и бизнеса.

«Рынок труда ожидают серьезные изменения, влияние которых будет ощущаться в социальной, экономической и политической сферах в течение длительного времени. Происходит поляризация рынка труда: растет количество рабочих мест с высокими (интеллектуальных, высокотехнологичных) и с низкими требованиями к квалификации, а средние по качеству рабочие места сокращаются за счет автоматизации. Новые технологии уже начали объединять мировую экономику, и потенциал, который несет новая технологическая волна, позволяет констатировать: экономика будет становиться все более глобальной» [11]. А для этого необходима цифровая трансформация в процессе профессиональной подготовки (и в целом в системе образования).

Система образования стоит в основе всех

инновационных процессов, поэтому с уверенностью можно утверждать, что от эффективности процессов цифровизации в сегменте образования напрямую зависит прогрессивное развитие современной экономики. Приоритетной составляющей деятельности в профессиональной подготовке становится реализация концепций «образование для всех», «образование через всю жизнь», «образование для устойчивого развития» в рамках экономики знаний [9] с учетом мировых тенденций развития образования и требований бизнес-сообщества [12] и «триады компонентов» обеспечивающей цифровую грамотность и компетентность выпускников (рис. 1) [13].

Рисунок 1.
Компоненты, обеспечивающие цифровую грамотность и компетентность выпускников



Профессиональная подготовка в данном контексте рассматривается нами, как целостная комплексная система психолого-педагогической, информационной и организационной поддержки обучающихся, содействующая их профессиональному самоопределению и самореализации по завершению обучения. Профессиональная подготовка управленческих кадров в высшей школе нуждается в новой ориентации образовательного процесса, направленного, прежде всего, на подготовку профессионально компетентного специалиста, способного самостоятельно решать сложные экономические и управленческие задачи [14]. Процесс профессиональной подготовки управленческих кадров невозможно представить без

использования электронных образовательных сред, мобильных приложений, дополненной реальности и других технологических разработок. И речь в большей степени в рамках профподготовки идет не о овладении знаниями, а о приобретении умений – skills, групп навыков или компетенций (hard skills, soft skills, digital skills, отражающих кардинальные изменения в образовательной сфере. Формирование универсальных компетенций призвано реализовывать три основные функции образования: помогать учиться обучаемому, позволять будущим специалистам быть гибкими к запросам работодателей и, наконец, позволять быть успешным в дальнейшей жизни [15]. Однако важно понимать, что внедрение последних достижений науки и техники в процесс профподготовки управленческих кадров не является самоцелью. Основой образовательного процесса становится инновационность и воспитание нового поколения, готового обучаться всю жизнь и генерировать инновации.

Tom Nesbit, Catherine Dunlop, Lorraine Gibson [16] в данном контексте выделяет три существенных положения непрерывного образования (профессиональной подготовки):

- обучение знаниям, что подразумевает сочетание достаточно широкого общего образования с углубленной подготовкой по определенным предметам);
- обучение навыкам, что включает в себя развитие компетенций для работы с различными часто непредвиденными ситуациями и умение работать в команде);
- мотивированность к обучению, включающая понимание того, что ключевой целью современного общества является доступность возможностей обучения для всех людей при одновременном восприятии личной независимости и суждений в сочетании с чувством личной ответственности за достижение общих целей.

Главной функцией обучения, образования (профессиональной подготовки) становится «научить учиться», быть готовым к переменам, к работе с более сложными проектами, заимствованию передовых, в том числе – зарубежных практик, расширению кругозора, отслеживая тенденции в других отраслях и профессиях [10; 14]. По мнению О.И. Поповой, цифровая компетентность выпускников уни-

верситетов должна превышать существующую номенклатуру компетенций – чтобы работать на опережение ситуации [17].

О.В. Шумакова, Т.Г. Мозжерина, С.Ю. Комарова, отмечают что «для роста и успешной адаптации будущего специалиста к профессиональной цифровой среде, подверженной частым изменениям, необходимо формирование навыков определения цифровых трендов, к числу которых относится в том числе и цифровое профессиональное портфолио, как способа фиксации карьерной траектории, ... с формированием базы данных полученных заданий и архивным хранением выполненных обучающимся работ; системой индивидуального доступа обучающегося к учебной и учебно-методической информации по изучаемым дисциплинам, в том числе реализуемых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий; системой доступа обучающегося к информационным ресурсам, используемым для организационно-управленческой поддержки процессов» [18].

В настоящее время в ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова» продолжается активное формирование и развитие электронного информационного пространства университета, включая его главную составляющую – электронную образовательную среду – образовательный портал; наращиваются темпы практического использования информационной среды в организационно-управленческой, методической, научной, учебной работе профессорско-преподавательского персонала и обучающихся университета. В вопросах цифровизации важно руководствоваться принципом разумности и гармонично сочетать инновационные и традиционные начала для формирования всесторонне развитой личности и подготовки профессионалов.

В заключении следует отметить, что ключевым источником и одновременно ресурсом развития цифровой экономики являются специалисты, подготовленные к работе с информационными технологиями (в том числе и в нестандартных ситуациях). Вузы, формируя свои ЭОР, наполняют их своими образовательными продуктами, интерактивным контентом, инструментами взаимодействия учебной, научной и проектной деятельности обучающихся,

одновременно предоставляя для них преимущества цифровой экономики.

Источники

1. Днепровская Н.В. Оценка готовности российского высшего образования к цифровой экономике [Электронный ресурс] // Статистика и экономика. 2018. №4. Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-gotovnosti-rossiyskogo-vysshego-obrazovaniya-k-tsifrovoy-ekonomike> (24.04.2019).
2. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации № 16-32-р от 28 июля 2017 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB7915v7yLVuPgu4bvR7MO.pdf> (24.04.2019).
3. Кадры и образование в цифровой экономике России [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.tadviser.ru/index.php> (24.04.2019).
4. Инновационная экономика: научно-метод. пособие / под ред. М.В. Кудиной, М.А. Сажиной. М.: ИД «ФОРУМ»; ИНФРА-М, 2019. 304 с.
5. Масленникова Ю.Л., Ахмадова Ю.А. Проблемы подготовки и переподготовки кадров в условиях цифровизации производства // Политехнический молодежный журнал. 2018. № 10.
6. Развитие цифровой экономики в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.vsemirnyj-bank.org/ru/events/2016/12/20/developing-the-digital-economy-in-russia-international-seminar-1> (27.03.2019).
7. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, утвержденная Указом Президента Российской Федерации № 203 от 9 мая 2017 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919> (24.04.2019).
8. Арискин В.Г. Подготовка кадров для цифровой экономики // Подготовка кадров для цифровой экономики: сборник статей Межд. научно-практ. конф. Ростов-на Дону: ГБПОУ РО «РКСИ», 2019. С. 16–20.
9. Кузнецова Н.В. Непрерывная профессиональная подготовка управленческих кадров как необходимое условие инновационного развития // Экономика и политика. 2018. № 1 (11). С. 31–34.
10. Кузнецова Н.В. Компетентностный подход к профессиональной подготовке управленческих кадров: требования работодателей // Инновационный Вестник Регион. 2013. № 4 (34). С. 64–68.
11. Цифровая экономика России [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.tadviser.ru/index.php> (27.03.2019).
12. Кузнецова Н.В. Образовательная организация и бизнес-сообщество – взаимодействие как ответ на глобальные вызовы экономики // Экономика и политика. 2018. № 2 (12). С. 36–39.
13. Лысова Т.Н. Подготовка кадров в условиях развития цифровой экономики [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://tgpqk.tomsk.ru/files/metod.materiali/lysova.pdf> (27.03.2019).
14. Кузнецова Н.В. Практико-ориентированная профессиональная подготовка управленческих кадров как условие инновационного развития системы менеджмент-образования // Инновационный Вестник Регион. 2012. № 1. С. 22–27.

15. Жилина В.А., Кузнецова Н.В., Жилина Е.А. Управление знаниями и генерация знаний: основные риски современного гуманитарного образования // Перспективы науки и образования. 2018. № 6 (36). С. 18–26.

16. Nesbit T., Dunlop C., Gibson L. Lifelong Learning in Institutions of Higher Education // Canadian Journal of University Continuing Education. 2007. Vol. 33. No. 1.. PP. 35–60.

17. Попова О.И. Трансформация высшего образования в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс] // Вопросы управления. 2018. №5 (35). Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-vysshego-obrazovaniya-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (24.04.2019).

18. Шумакова О.В., Можерина Т.Г., Комарова С.Ю. Подготовка кадров будущего в условиях цифровизации экономики // Инновационное развитие. 2018. № 9 (26). С.143–146.

Лимарева Ю.А.,
к.п.н., доцент, Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова;

Лимарев П.В.,
к.э.н., доцент, Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова.

Limareva Y.A.,
PhD, associate Professor;
Limarev P.V.,
PhD, associate Professor
Nosov Magnitogorsk State Technical University.

РЕВОЛЮЦИЯ И ЭКОНОМИКА: ОПЫТ РОССИИ 20-х ГОДОВ XX ВЕКА

REVOLUTION AND ECONOMICS: RUSSIA'S EXPERIENCE OF THE 20S OF THE XX CENTURY

Аннотация

В статье анализируется политическая ситуация в России в предвоенный (Первая мировая) период и период Гражданской войны (1913 – 1921 гг.), описано воздействие политики руководства страны на состояние её экономики. Показано влияние смены социально-экономической формации на экономическое состояние россиян.

Abstract

The article analyzes the political situation in Russia in the prewar (World War I) time and the time of the Civil War (1913–1921), and describes the impact of the country's government policy of its economy. The effect of changing the socio-economic formation on the economic status of Russians is shown.

Ключевые слова

общественно-экономическое развитие, политические перемены, военный коммунизм, новая экономическая политика.

Keywords

socio-economic development, political change, war communism, new economic policy.

Изменение политического и экономического состояния страны, произошедшее на фоне революции в России начала XX века привело к образованию новых экономических структур и новых политических тенденций [1; 2]. В сравнительно короткий промежуток времени произошла смена экономической формации, которая оставила заметный след не только для тех россиян, которые пережили последующий экономический и политический шок, но и в масштабах человечества в целом.

В позднесоветские времена история революционных лет была выхолощена и покрашена двумя красками – красной и белой. Однако даже советские предвоенные и послевоенные источники дают иное представление о тех временах.

Политические изменения в Российской империи зрели очень давно. Последний российский император приложил массу усилий для того, чтобы страна оказалась ввергнута в хаос пяти революций¹.

Революционная ситуация в стране образовалась не сама по себе. В полном соответствии с тезисом К. Маркса о том, что бытие определяет сознание, революционная ситуация сложилась из-за того что управление страной было ниже всякой критики.

Принципы предвоенной экономики Российской империи заключались в получении доходов за счёт ликвидации ресурсов страны. Доходные области отдавались в концессии иностранному капиталу, выплаты по концессиям практически всегда шли не в государственную казну, а оседали в виде «откатов» в карманах коррумпированных родственников царя. Уровень 1913 года, последнего предвоенного года Империи, с которым было принято сравнивать уровень СССР уже в советские времена, обеспечивался не собственным уровнем производства, а фантастическими на тот момент займами, которыми снабжали российское государство банкиры мировых финансовых кланов. На начало 1914 года Россия при доходах 3,4 млрд. рублей золотом была должна зарубежным «партнёрам» около 6,3 млрд. рублей

¹ Помимо Революции 1905 года, Февральской и Октябрьской, принято выделять Июльскую (т.наз. «Июльские дни») – смену власти во Временном правительстве в июле 1917, в результате которой Временное правительство вытесняет Советы, В.И. Ленин и Г.Е. Зиновьев бегут из страны, а пост Главы Временного вместо Г.Е. Львова занимает А.Ф. Керенский, и Августовскую – провалившееся выступление Верховного главнокомандующего генерала Л.Г. Корнилова против Советов и Временного правительства (по популярной легенде Корнилов пообещал повесить на первом столбе Ленина, а на втором – Керенского).

золотом¹ [3], что по сегодняшним меркам составляет 3,7 трлн. рублей [4].

Начало войны многократно ухудшило ситуацию. Большая часть кредитов разворачивалась великими князьями – ближайшими родственниками Николая II. То, что оставалось, разворачивалось на местах. Купцы и промышленники, обеспечивавшие военные заказы, поднимали цены в десятки и сотни раз, эти заказы оплачивались за счёт иностранных (по большей части французских) займов, вернее, той их части, что не была украдена руководством страны. Однако по большей части оплата и таких заказов проводилась не деньгами, а долговыми обязательствами Российской империи, что вело к взрывному увеличению внутреннего долга. В 1914 году общий госдолг составил 8,8 млрд. рублей золотом, на 1 января 1917 – 33,6 млрд. рублей, а к 1918 году по прогнозам должен был достичь 60 млрд. рублей.

Перекося экономики в сторону военной продукции крайне негативно отразился на всех остальных отраслях. С рынка начали исчезать продукты и товары первой необходимости: вначале их закупало правительство, и, поскольку цена для правительства была намного выше рыночной, производители отдавали предпочтение именно государственным контрактам, прекращая торговлю на рынке, затем, когда выяснилось, что от правительства можно получить только долговые расписки, начали скрывать производимую продукцию и реализовывать её через «чёрный» рынок [5].

Наша страна на изломе времён представляла собой огромное поле битвы. Все воевали со всеми, и это безумие называлось Гражданской войной. Не было местечка, где люди могли жить спокойно – революция шла по России.

Один из богатейших регионов империи – Ставрополье – представлял собой казачий край. Несмотря на разнородность казаков, они составляли замкнутое сословие, попасть в которое постороннему было крайне сложно (некоторые семьи, жившие в станицах по пятьдесят-семьдесят, а то и по сто лет, так и не получали статуса казака, оставаясь «иногород-

ними»), спаянное войсковой дисциплиной и клановостью. Казачьи старшины во время революции не примкнули ни к монархическому, ни к белому, ни к красному движению, в поспешном порядке сформировав «казачьи державы» с флагами, гимнами² и гербами.

Экономика казачьих «держав» представляла собой экономику традиционного типа, т.е. на 99% – натуральное хозяйство. В рамках существования Империи с реализацией сельскохозяйственной продукции проблем не было, однако появление границ, пусть и весьма условных, способствовало появлению барьеров в торговле с окружающими районами. Более того, поскольку были нарушены все имеющиеся экономические связи, все южные регионы, от казачьих «держав» до никуда не отделившихся областей, чью бы сторону они ни поддерживали, начали испытывать острый дефицит промышленных товаров, прежде всего – сельскохозяйственных орудий: имеющиеся в станицах кузницы могли справиться с небольшим ремонтом сельхозмашин, но изготовить или радикально починить механическую жатку им было не под силу.

Такое положение дел послужило поводом к расширению «межгосударственных» связей, но связи эти были только с Югом России и Украинской Державой гетмана Скоропадского – «независимым» государством, созданным под протекторатом кайзеровской армии. Но и те области не имели возможностей в промышленности – Россия в результате Первой мировой и Гражданской была окончательно разорена. Кроме того, в качестве оплаты все до единой стороны могли предложить либо сельскохозяйственную продукцию (которой у контрагентов и так было в достатке), либо самые фантастические «деньги», эмитируемые практически каждым селом или даже двором.

Победы, одержанные Добровольческой армией, привлекли внимание казацких старшин, и они решили оказать помощь Вооружённым силам Юга России под командованием А.И. Деникина. В результате было сформировано несколько казацких соединений, которы-

¹ На сегодня государственный долг РФ равен 3,1 трлн рублей. Однако профицитный бюджет России составляет 17,8 трлн. рублей.

² В качестве гимна донское казачье «государство» взяло песню на стихи Ф. Анисимова «Всколыхнулся, взволновался православный Тихий Дон». По иронии судьбы вторая строка песни звучит как «И послушно отозвался на призыв монарха он», что несколько странно для «независимого казачьего государства».

ми командовали генералы Краснов и Шкуро, знаменитые помимо прочего тем, что во время Великой Отечественной войны командовали казацкими частями СС фон Паннвица.

Однако после наступления Красной армии на южных направлениях Добровольческая армия начала сдавать позиции, и казацкие старшины, считая себя «самостийными» и предполагая, что красные убоятся нападать на вооружённые казацкие станицы, стали отзывать казацкие соединения. В результате Добровольческая армия, оставшаяся без поддержки казаков, начала отступление в Крым, а Деникин сложил с себя полномочия и передал руководство Вооружёнными силами Юга России Врангелю.

Красная армия самостийные «казацкие государства» разбила одним ударом. Казацкое сословие было упразднено в числе прочих, все получили равные права, земли старшин были поделены между неимущими «иногородними» и беднейшими из казаков. Однако начавшаяся впоследствии (1924–1929 гг.) коллективизация породила крайне отрицательное отношение к Советам даже среди тех, кто искренне радовался приходу красных. В результате на Ставрополье и в Краснодарском крае вспыхнуло несколько восстаний, подавленных безо всякой жалости; новая власть не простила казакам ни «самостийности», ни белогвардейских Кубанских походов, ни восстаний, и казачество в этом регионе было подвергнуто репрессиям.

Зажиточный Юг России воевал по классовому признаку: кулаки, которых там было много, поддерживали правительство П.Н. Врангеля, человека крайне неоднозначного: он отличался жестокостью к поверженным врагам, но при этом был патриотом России и не был монархистом. Правление Врангеля в качестве правителя Юга России было временем серьёзных испытаний для народа. Получившее передышку в конце 1919 года Белое движение, вместо того, чтобы привлечь на свою сторону как можно больше крестьян (Юг России представлял собой аграрную область), начало их беззастенчиво грабить, настроив против себя не только бедноту, которая и так стонала под гнётом кулацкого сословия, но и более зажиточных, изымая все ценности. Серьёзное негативное

влияние на крестьян помимо прочего оказала проводимая Врангелем мобилизация – малограмотным крестьянам, имевшим до прихода белых приличные доходы, было непонятно, за что они должны воевать, да ещё после того, как их ограбили.

Сформированное Врангелем правительство Юга России под руководством А.В. Кривошеина, опытного управленца, бывшего главного управляющего землеустройством и земледелием царского правительства, предприняло попытку изменить такой подход к формированию бюджета, приняв ряд очень разумных законов, которые могли бы обеспечить наполнение казны юга России, при этом не разоряя крестьян и купцов. Однако эти меры были приняты слишком поздно.

Начавшие наступление «красные» получили всяческую поддержку от местного населения, и врангелевцы, одержавшие вначале ряд тактических побед, не смогли удержать Крымский перешеек. В результате белые были разбиты, а сам Врангель с остатками армии спасся в Константинополе.

Изменения после Октябрьской революции поначалу ситуацию не исправили. Состояние экономики России на начало 1918 года характеризовалось высоким уровнем циклической безработицы и большими темпами гиперинфляции. Не признавая частную собственность и капитал, большевики предполагали перейти на натуральный товарообмен и идти намеченным курсом к политике социализма.

Резко изменить сознание масс не представлялось возможным и правящая партия перешла к важной в историческом плане политике военного коммунизма, предполагаемой борьбу с частным капиталом и переход на коллективных формы труда. Политика предполагала национализацию частного предпринимательства, отмену торговли, прямой товарообмен между городом и деревней, всеобщую трудовую повинность (от 16 до 50 лет) и продовольственную диктатуру. Взамен государство предоставляло бесплатно жильё, общественный транспорт, не брало плату за коммунальные и прочие платежи. Но так как основными производителями продовольствия были крестьяне, которые не особо нуждались

¹ В том числе речь идёт об Уманском рейде Повстанческой армии Нестора Махно, действовавшей заодно с Красной армией.

в жилье и общественном транспорте, то через два года жестокие насильственные государственные меры привели к резкому недовольству населением новой властью, курс военного коммунизма, длившийся до 1920 года, был спешно свёрнут и заменен на НЭП.

Новая экономическая политика, проводимая с 1921 года, имела целью восстановление народного хозяйства, разрушенного во время первой мировой, революции и гражданской войны, и последующий переход к новой экономической формации – социализму. Главное содержание НЭП – замена продразвёрстки продналогом в деревне (при продразвёрстке изымали до 70% зерна, при продналоге – около 30%), использование рынка и различных форм собственности, привлечение иностранного капитала в форме концессий, проведение денежной реформы (1922–1924), в результате которой рубль снизил темпы инфляции и стал конвертируемой валютой.

Однако развитие НЭП неизбежно привело к возвращению классового неравенства и нивелированию результатов революции. С идеологической точки зрения новое правительство такого допустить не могло, поэтому был взят курс на сворачивание рыночных реформ в промышленности и коллективизацию в сельском хозяйстве. Идея коллективного труда крестьян, являвшихся по своей сути мелкими собственниками (марксизм, доминирующая идеология того времени, в реализации классового подхода определяла класс по отношению к средствам производства: буржуазия – владельцы средств производства, пролетариат – класс, производящий прибавочную стоимость, но не владеющий средствами производства [6]) не увлекла и не могла увлечь. В результате получился перманентный конфликт между более организованным городским пролетариатом и сельским населением, в котором крестьяне были вынуждены подчиниться.

Изменение общественно-политической формации в России произошло потому что вопросы государственного управления были пущены на самотёк, руководство самоустранилось от решения государственных проблем, передав их в руки лиц, озабоченных исключительно собственным обогащением. В результате власть в стране взяли силы, ориентированные на создание социального государства, но,

поскольку у них не было опыта государственного управления, возрождение страны произошло с серьёзными перекосами и ошибками [9; 10]. Тем не менее, модель, построенная в результате смены формации, оказалась не только жизнеспособной, но и доказала свою эффективность.

Источники

1. Бальнская Н.Р. Политико-медийный процесс в Российской Федерации: современное состояние // Экономика и политика. 2015. № 1 (4). С. 5–7.
2. Бальнская Н.Р., Пономарев А.В. Актуальные вопросы развития современных политических и экономических процессов в России и Европе // Экономика и политика. 2018. № 2 (12). С. 5–7.
3. Лимарева Ю.А., Лимарев П.В. Интернет-версия печатного издания как площадка для диалога с аудиторией // Маркетинг в России и за рубежом. 2009. №3. С. 96–98.
4. Лимарев П.В., Лимарева Ю.А. Исследование интернет-ресурсов г. Магнитогорска на региональном рынке информации // Маркетинг в России и за рубежом. 2014. №1. С. 97–108.
5. Грегори П. Экономический рост Российской империи (конец XIX – начало XX в.: Новые подсчёты и оценки) / пер. с англ. М.: РОССПЭН, 2003. 256 с.
6. Краткий курс истории [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://histrf.ru/biblioteka/b/dolghirossii-ot-piervykh-romanovykh-do-nashikh-dnei-chast-1-russkoie-tsarstvo-i-rossiiskaia-impieria>.
7. Маркс К. К критике политической экономии. М.: Госполитиздат, 1949. 272 с.
8. Экономика начала XX века [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://izbrannoe.com/news/eto-interesno/skolko-stoit-zolotoy-rubl-1913-goda-na-nashidengi/>.
9. Шагиев Э.Р., Коптякова С.В. Экономическая безопасность России // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. 2010. Т. 2. № 68. С. 221–224.
10. Limarev P.V., Limareva Y.A., Zinovyeva E.G., Usmanova E.G. Methodical motivation of the using economic value added as instrument of cost-performance management in organizations //Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. № 5. С. 489–494.

Майорова Т.В.,
к.э.н., ст. препод. Магнитогорский государственный техни-
ческий университет им. Г.И. Носова;
Коптякова С.В.,
к.п.н., доцент, Магнитогорский государственный техниче-
ский университет им. Г.И. Носова.

Maiorova T.V.,
PhD, associate Professor;
Koptyakova S.V.,
PhD in Law, associate Professor Nosov Magnitogorsk State
Technical University.

МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕСС КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

MOTIVATION AND INVOLVEMENT OF PERSONNEL IN CORPORATE TRAINING PROCESS

Аннотация

Авторы рассматривают проблемы, возникающие в процессе организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников, связанные с необходимостью повышения уровня вовлеченности и мотивации сотрудников в корпоративное обучение. Цель исследования – изучение форматов и направлений переподготовки или повышения квалификации, обеспечивающих высокую вовлеченность персонала в процесс повышения качества профессиональной деятельности. Авторы отмечают, что высокий уровень вовлеченности и мотивации демонстрируют сотрудники, имеющие природные способности выполнять свои функциональные обязанности и обладающие определенными личностными качествами, которые наиболее актуальны для деятельности организации. Авторы делают вывод, что выбор в качестве целевой аудитории для обучения именно таких сотрудников обеспечит высокую готовность персонала использовать полученные инструменты и навыки в профессиональной деятельности.

Abstract

The authors consider the problems arising in the process of organizing professional retraining and staff development related to the need to increase the level of involvement and motivation of employees in corporate training. The purpose of the study is to study the formats and areas of retraining or advanced training, ensuring high staff involvement in the process of improving the quality of professional activity. The authors note that a high level of involvement and motivation is demonstrated by employees who have natural abilities to perform their functional duties and possess certain personal qualities that are most relevant to the

organization's activities. The authors conclude that the choice as a target audience for the training of just such employees will ensure a high willingness of staff to use the obtained tools and skills in professional activities.

Ключевые слова

Персонал, корпоративное обучение, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, мотивация, эффективность.

Keywords

Personnel, corporate training, professional retraining, professional development, motivation, efficiency.

Повышение эффективности деятельности организации как результат профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников требует решения проблем заинтересованности сотрудников в обучении и повышения уровня вовлеченности и мотивации сотрудников [1; 2; 3].

Решение проблемы вовлечения в работу сотрудников разных поколений может быть неоднозначным, потому что интерес и вовлечение в работу сотрудников так называемых поколений X, Y и Z существенно разнятся [4].

В отличие от поколения X (люди, родившиеся с 1965 по 1979 годы) люди поколения Y как правило, не готовы постепенно строить свою карьеру, начиная с самых низов, а стремятся получить все и сразу. Они креативны и динамичны, предпочитают гибкий график и неформальный стиль общения с руководством. В работе для них важна возможность постоянного личного и профессионального развития, они готовы браться за нестандартные задачи, использовать самые современные технологии и программы. Например, для них вполне приемлема постановка задач с использованием различных типов мессенджеров и социальных сетей.

Для мотивации таких сотрудников от работодателей могут потребоваться дополнительные усилия. Так, например, люди поколения Y (родившиеся после 1981 года) негативно воспринимают критику, поэтому в качестве стимулов к эффективному труду лучше использовать поощрение, а не наказание. Они готовы активно трудиться на благо компании, но при этом им необходимо четко видеть цель и реальные плоды своей работы. Многие из них уделяют большое внимание готовности и желанию работодателя говорить с ними на одном

языке, а также комфортному обустройству рабочего пространства и соблюдению оптимального баланса между работой и частной жизнью – они ценят современный офис и возможность удаленной занятости.

В качестве положительной черты представителей поколения Y можно отметить их гибкость: они привыкли к постоянным изменениям внешней среды и научились подстраиваться под них. Это люди, которые стремятся постоянно учиться и получать знания из самых разных источников, что делает их конкурентоспособными специалистами с широким спектром компетенций. Представители различных поколений отлично дополняют друг друга, например, сотрудникам из поколения Y часто требуются наставники, на роль которых прекрасно подойдут сотрудникам из поколения X.

Величина компании не является определяющим фактором при выборе места работы для «игрека». Скорее все зависит от направления деятельности компании и ее корпоративной культуры. То же самое относится и к позиции – все зависит от компетенций «игрека» и образования, которое он получил. Многие из них настолько развиты, что вполне могут претендовать на руководящую позицию в небольшой компании.

Представители поколения Z (родившиеся после 1996-го года), которые в настоящее время только начинают свой карьерный путь, во многом похожи на своих предшественников. Как и для поколения Y, для них приоритетными остаются не материальные стимулы, а личностное развитие. В списке их требований к будущему работодателю корпоративные ценности, раскрученность бренда и положительный вклад в окружающий мир стоят на первом месте.

«Зеты» очень инициативны и самостоятельны, стремятся как можно раньше получить опыт работы в разных областях, активно соглашаются работать волонтерами на крупных мероприятиях или стажерами на временных проектах. Представители поколения Z более напористы в достижении своих целей и более осведомлены о бизнесе работодателей, чем их предшественники.

С «зетами» работодателям придется иметь дело уже в самом ближайшем будущем – это вопрос ближайших лет. Основной проблемой

для компаний станет вопрос удержания этих кадров в компании, поскольку «зеты» больше ценят в работе не комфорт и стабильность, а возможность для самореализации. Им необходимо давать инструменты для постоянного роста внутри компании: прохождение тренингов, участие в профессиональных конкурсах и конференциях, привлечение к работе других отделов. В качестве таких инструментов могут выступать специализированные учебные сайты, где персоналу доступны электронные курсы, посвященные различным областям бизнеса, с помощью которых сотрудники могут развивать существующие компетенции или приобрести новые. Предоставляя «зетам» возможности для обучения и развития, работодатели смогут успешно привлечь и удержать в компании представителей нового поколения.

Так как «зеты» не склонны строить планы на долгосрочное будущее, им необходимо видеть, какие преимущества от работы в компании они могут получить уже сейчас или в ближайшие несколько лет, например, компенсацию расходов на обучение, премии и т.д. Необходимо заложить эти пункты в стратегию развития персонала.

Поэтому одна из менеджерских задач – создать климат в команде, который будет способствовать развитию разных специалистов и успешному вовлечению персонала в процесс корпоративного обучения.

Руководитель всегда должен быть заинтересован в обучении своего персонала, так как люди развиваются, приобретают новые навыки и улучшают свою работу [5]. Сотрудники, которые видят свой рост, намного активнее включаются в решение задач, поэтому одной из основных ошибок в организации обучения с целью переподготовки или повышения квалификации является его навязывание без донесения ценности [6].

Директивная формулировка – приказ, распоряжение о необходимости пройти обучение не является оптимальным способом заинтересовать и вовлечь своих сотрудников в процесс.

Рекомендуется максимально, насколько возможно, включать персонал, каждого отдельного сотрудника в выбор образовательной программы, направления повышения квалификации, темы тренинга, формата обучения. Для этого руководитель или менеджер по пер-

соналу могут сделать опрос, используя личное общение с каждым сотрудником или другие каналы коммуникаций.

Вовлечение сотрудников поможет сделать курсы обучения, тренинг максимально полезным и интересным, в этом случае обучение оправдывает ожидания, у персонала возникнет интерес к развитию и использованию полученных знаний и навыков в работе [7].

Фокусируясь на результатах работы команды, многие руководители забывают о том, что работают с людьми, а не с роботами. Несмотря на то, что контроль результата – это один из ключевых навыков каждого менеджера, не менее важным является контроль процесса – как сотрудники идут к своим целям и как их достигают. Это связано с тем, что состояние, настроение, происходящее в других важных жизненных сферах – семье, личной жизни, существенно влияют на включенность в работу.

Игнорирование чувств сотрудников и требование от них высокой работоспособности в сложные жизненные моменты приводит к снижению эффективности управления.

Квалифицированный персонал, умеющий применять полученные знания на практике обеспечивает конкурентоспособность организации в длительной перспективе [8]. Поэтому одна из важнейших задач в управлении персоналом на сегодняшний день – объективно оценивать зависимость достижения целей организации от проведенного обучения [9].

В программах переподготовки и повышения квалификации понятие «содержание» уходит на второй план, а на первый план выходит понятие «контекст».

Таким образом, содержание программы повышения квалификации или тренинга будет меняться в зависимости от контекста. Содержание тренинговой программы, как правило, включает в себя методы подготовки, этапы и правила взаимодействия – это ответ на вопрос «Что?», теоретическая составляющая программы примерно у всех одинаковая, а вот практическая часть уже во многом зависит от контекста, от возможности или невозможности применить полученные знания, трансформировать их в конкретные навыки и умения, которых требует ситуация [10]. Поэтому содержательная часть образовательной программы должна демонстрировать контекстный, при-

кладной характер, в определенной степени уникальность подобранных инструментов и давать ответ на вопрос «Как?».

В связи с тем что, вектор обучения и развития меняется в сторону контекстного отражения действительности, растет спрос на геймификацию и другие технологии размещения информации в форматах виртуальной и/или дополненной реальности.

С другой стороны, обучение ради самого обучения не имеет смысла, даже если оно организовано и проведено интересно и содержательно. Бизнес заинтересован в развитии своих сотрудников тогда, когда видит закономерность увеличения прибыли от вложенных в персонал средств [4; 11; 12].

Одним из аспектов трансформации концепции развития персонала организации является то, что на смену такого формата повышения квалификации как тренинг, приходит развитие талантов или Talent Development.

Такой подход обеспечит гибкость и высокую вовлеченность в процесс повышения качества профессиональной деятельности (рис. 1).

Это оправдано, потому что в ряде случаев тренинги никак не отражаются на эффективности работы сотрудников. И не потому, что тренинги являются некачественным инструментом, а потому что:

- выбрана неправильная целевая аудитория для обучения;
- готовность персонала использовать полученные инструменты и делать что-то по-другому крайне низкая.

Логично предположить, что развивать имеет смысл тех сотрудников, которые:

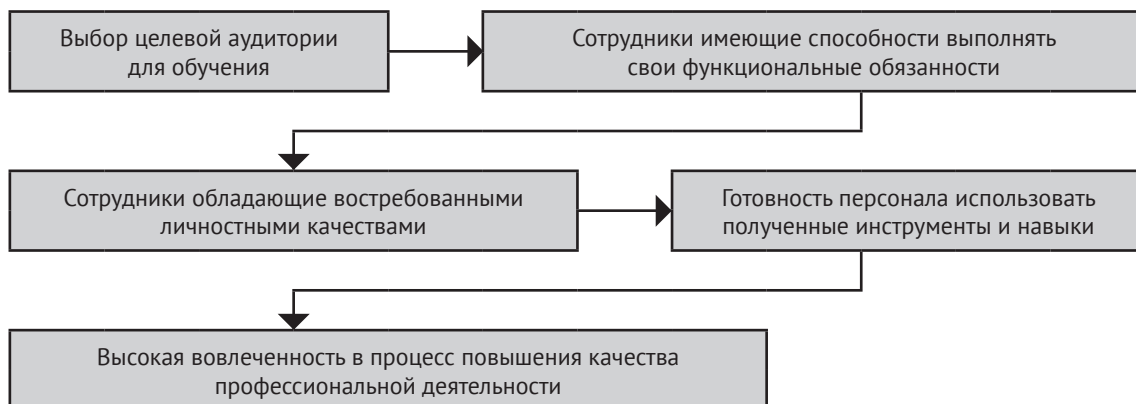
- имеют природные способности выполнять свои функциональные обязанности;
- обладают определенными личностными качествами, которые наиболее актуальны деятельности организации.

Понятие «талант» подразумевает высокий потенциал, талантливый сотрудник – это тот, чьи компетенции в значительной мере превосходят компетенции сотрудника с достаточными способностями и навыками.

Следствием востребованности тех сотрудников, которые имеют способности и личностные качества для выполнения функциональных обязанностей является необходимость внедрения изменений в стратегию мотивации

Рисунок 1.

Формат повышения квалификации Talent Development или развитие талантов



и удержания, что, в свою очередь, требует дополнительных ресурсов и капиталовложений, так как уже на этапе набора кандидатов происходит переориентация с того, что называется headhunting (охота за головами), на talent hunt (охота за талантами), с целью привлечения в организацию наиболее одаренных кандидатов.

Актуальное направление переподготовки и повышения квалификации персонала заключается в диверсификации подходов, так как общий потенциал каждого человека ограничен и эффективным является подход, который позволяет развивать только сильные стороны каждого сотрудника.

Источники

1. Семенихин В.В. Кадровый вопрос: обучение и повышение квалификации персонала [Электронный ресурс]. М.: ГроссМедиа, 2014. 328 с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61928.
2. Балынская Н.Р., Коптякова С. В., Мусийчук С.В. Механизмы повышения мотивации в качестве инструмента совершенствования деятельности органов местной власти // Вопросы управления. 2017. №6 (49). С. 30–41.
3. Зиновьева Е.Г., Мехоношина И.П. Социальные программы как инструмент повышения мотивации персонала в организации // Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения: сб. материалов Межд. научно-практ. конф. СПб, 2010. С. 54–57.
4. Майорова, Т.В. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организации: учеб. пособие. – М.: ФГУП НТЦ «Информрегистр», 2017.
5. Витик С.В., Коптякова С.В., Риттер И.В. Управление решения: Магнитогорск. Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2015. 167 с.
6. Корпоративное обучение персонала организации: монография / под ред. Н.И. Шаталовой. Екатеринбург: УрГУПС, 2011. 280 с.
7. Асалиев А.М. Развитие трудового потенциала [Электронный ресурс]: учеб. пособие М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 281 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=512004>.

8. Коптякова С. В. Новые подходы к формированию системы управления персоналом в современных экономических условиях: монография. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2016. 119 с.

9. Майорова Т.В., Коптякова, С.В. Оценка и аттестация персонала: учеб. пособие. М.: ФГУП НТЦ «Информрегистр», 2017.

10. Пономарева О.С., Майорова, Т.В. Формирование готовности студентов технических вузов к профессиональной адаптации // Вестник Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова. 2014. № 2 (46). С. 82–87.

11. Жусупов А.Р., Хасенова А.А., Майорова Т.В. Методы оценки и аттестации персонала // Современные научные исследования и инновации. 2017. №1 (69). С. 440–442.

12. Коптякова С.В., Пономарева О.С. Управление экономикой предприятия: система менеджмента качества. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2009. 104 с.

Усманова Е.Г.,
к. филол. н., доцент, МБОУ Гимназия, г. Новый Уренгой.

Usmanova E.G.,
PhD in Philology, assistant professor, Municipal Budgetary
General Education Institution Gymnasia, Novy Urengoï.

ПРАКТИКО- ОРИЕНТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ГУМАНИТАРНОЙ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

PRACTICAL ORIENTED CONTENT OF HUMANITARIAN TRAINING OF TRAINERS UNDER PROFILE TRAINING CONDITIONS

Аннотация

Гуманитарная составляющая образования является в гимназии приоритетной, она обращена на осуществление индивидуально-направленного школьного развития.

Модель гуманитарной подготовки состоит из четырех блоков. Первый включает в себя психологическую и научно-исследовательскую подготовку учащихся к гуманитарной деятельности; второй включает теоретическую подготовку школьников, которая проводится в виде специально организованных лекций, бесед и теоретических занятий; третий блок предусматривает практическую подготовку учащихся в процессе их деятельности и предполагает участие гимназистов в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах, в различной проектной деятельности. Четвертый блок модели – довузовская подготовка школьников, которая реализуется на дистанционных подготовительных курсах; в профильных сменах интенсивных каникулярных школ и во время языковых стажировок.

Таким образом, взаимосвязь всех блоков модели позволяет сочетать в себе формирование гуманитарного образа мышления и практико-ориентированный характер образования.

Abstract

The humanitarian component of education is a priority in the gymnasium; it is focused on the implementation of individual-directed school development.

The model of humanitarian training consists of four blocks. The first includes psychological and research training of students for humanitarian activities; the second includes theoretical training of schoolchildren, which is conducted in the

form of specially organized lectures, conversations and theoretical classes; The third block provides practical training for students in the course of their activities and involves the participation of high-school students in scientific conferences, competitions, competitions, in various project activities. The fourth block of the model is the pre-university preparation of schoolchildren, which is implemented at distance training courses; in specialized shifts of intensive vacation schools and during language internships.

Thus, the interrelation of all blocks of the model allows combining the formation of a humanitarian way of thinking and the practice-oriented nature of education.

Ключевые слова

Гуманитаризация образования, компетентностное образование, профильное обучение, практико-ориентированное содержание образования, модель гуманитарной подготовки обучающихся.

Keywords

Humanitarization of education, competence-based education, specialized training, practice-oriented content of education, model of humanitarian preparation of students.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия изначально, с момента своего создания, имела ярко выраженную направленность на формирование широко и всесторонне образованной личности с устойчивыми духовно-нравственными ориентирами. Помните:

Дай мне творить, свободно думая,
Сними оковы рабства, и тогда
Тобой, гимназия, посаженное древо
Свободные плоды даст на века...

Действительно, именно гуманитарная составляющая образования стала в гимназии приоритетной. Почему гуманитарная, а не инженерно-техническая? Тому есть несколько причин:

1) Гуманитарное образование призвано не только обеспечивать передачу научных знаний и представлений новым поколениям, но и формировать их ценностные ориентиры в нравственном измерении.

Гуманитарные знания – это возможность ориентироваться в смысле происходящего, в мире, это возможность понимать, что с нами происходит и для чего нам нужны те или иные новации. Ф. М. Достоевский в одной из своих записных книжек записал: «Глупое письмо студента об отделении юридического и медицин-

ского факультета от филологического». Почему глупое? Потому что юристы и медики лишь специальности, а в специальностях нет духа науки, в высшем смысле образования, культуры. «Вы хотите специальностью необразованного делать человека? Виват, будущий чиновник!»

Однако в современной системе образования мы все чаще видим примеры господства технократических, а не гуманитарных знаний [4]. Конечно, мы согласны с тем, что и новые информационные технологии, и новое коммуникативное пространство, и нанотехнологии, и биологические и технологические революции – это все замечательно [6]. Но чему они служат? Как они изменяют человеческое общество? Где точки роста духовного и нравственного? Ответа на эти вопросы господствующее технологическое знание не дает.

2) Следовательно, несмотря на активное «наступление» информационного общества, мы все острее осознаем, что без знания языков, литературы, истории невозможно сохранение необходимого уровня цивилизованности страны, поскольку, в противном случае, реальна опасность превращения нации в некое аморфное сообщество производителей и потребителей.

Проиллюстрирую некоторыми оценками того, какие последствия мы имеем при господстве именно технократического знания. Хайдеггер в одном из интервью пишет: «Чем здесь еще надо овладевать? Все прекрасно функционирует. Строится все больше электростанций. Производится масса полезных вещей. В высококоразвитой части земного шара человек хорошо обеспечен. Мы живем зажиточной жизнью. Что тут, собственно, не так? Жутко как раз то, что все функционирует и это функционирование ведет к тому, что техника все больше отрывает человека от земли и лишает его корней, традиций и смысла жизни. Нам даже не нужно атомной бомбы, искоренение человека налицо... Происходящее сейчас разрушение корней – просто конец, если только мышление и поэзия снова не придут к своей ненасильственной власти».

3) Смысл и человеческое существование теряется в этом техническом прогрессе. Поэтому задача гуманитарного знания заключается в том, чтобы заниматься не только инновациями, индустрией, машиностроением, но и человеко-

строением, потому что будущее зависит от того, что будет происходить во внутреннем мире человека. Именно поэтому история должна давать школьнику проникновение в этнокультурные истоки своего народа, опыт переживания наиболее значительных, основополагающих событий прошлого и деяний выдающихся исторических деятелей. А литературу следует преподавать не как художественное собрание курьезов и характеров, что сейчас часто происходит, но как вторжение сакрального смысла культурного развития через освоение классических дисциплин высокой культуры, которая сейчас утрачивается. Нужно давать представление о связи высших и духовных достижений человечества с текущей жизнью.

Все указанное выше еще раз убеждает нас в значимости гуманитарного знания. Многолетний опыт участия МБОУ Гимназия в организации именно гуманитарного образования позволил, во-первых, осуществить переход образовательного учреждения от выполнения задач передачи прошлого опыта, знаний и формирования способов социальной адаптации подрастающего поколения к выполнению задач компетентностного образования, то есть осуществления таких форм совместной деятельности, которые обеспечивают высокую социальную мобильность и личностную зрелость [2]. Сегодня с полной уверенностью можно утверждать, что в Гимназии функционирует модель гуманитарной подготовки обучающихся. Данная модель позволяет учитывать интересы учащихся, склонности и способности каждого ребенка, формировать мотивацию к дальнейшему углубленному изучению того или иного направления деятельности. Она обращена на осуществление индивидуально-направленного школьного развития. Одновременно потенциал возможностей для обучающихся существенно растет за счет создания своего, личного, особенного движения вперед в образовательном процессе, на самоопределение и развитие адекватного представления о собственных возможностях [5]. Наша модель состоит из четырех блоков.

Первый включает в себя психологическую и научно-исследовательскую подготовку учащихся к гуманитарной деятельности. Это направленность на развитие индивидуальных особенностей обучающихся, включая их

психолого-педагогическое сопровождение. Например, для развития лидерских качеств обучающихся, навыков командной работы и способности быстрого принятия решений СПС системно реализует следующие тренинги личностного роста – «Архитектура будущего».

Научное общество гимназистов – это общественная добровольная творческая организация учащихся и педагогов, стремящихся к глубокому познанию достижений науки, техники, культуры, к развитию креативного мышления, интеллектуальной инициативе, самостоятельности, аналитическому подходу к собственной деятельности, приобретению умений и навыков исследовательской работы. Цель: создание в школе условий для разработки механизмов саморазвития, самореализации и профессионального самоопределения личности ребёнка в результате применения новых форм и методов школьного образования, направленных на организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся. Выявление одарённых детей, развитие их интеллектуальных, творческих способностей, поддержка исследовательской деятельности учеников.

Второй блок включает теоретическую подготовку школьников, которая проводится в виде специально организованных лекций, бесед и теоретических занятий. Теоретическая подготовка складывается из общеобразовательных предметов, профильных предметов и предметов по выбору. Целью теоретической подготовки школьников в классе, например, гуманитарной направленности является углубленное изучение русского языка и литературы, истории и права, иностранного языка.

Так, например, в Гимназии сегодня созданы все условия для получения блестящего языкового образования. Гимназисты имеют возможность изучать три иностранных языка – английский, немецкий и французский. Английский язык является обязательным для изучения, два остальных изучаются по вы-

бору. Развивается система курсов по выбору, имеющая своим содержанием страноведение, технический перевод, деловой английский и др. С целью вхождения в новую образовательную парадигму вводятся и совершенствуются новые методы работы. Несмотря на высокий уровень материально-технического обеспечения рассматриваются возможности приобретения самых интересных и инновационных технических средств обучения. Осуществляют углубленную подготовку опытные преподаватели Гимназии. Сейчас в образовательной организации работают 26 педагогов высшей квалификационной категории, 21 человек имеют первую квалификационную категорию, 7 человек – кандидаты наук.

Успешно развивается система элективных курсов: «Анализ текста: теория и практика»; «Искусство устной и письменной речи», «Изучение актуальных вопросов истории России 20-21 веков», «Актуальные вопросы изучения обществознания».

В таблице 1 представлены качественные показатели за 2017–2018 учебный год по профильным предметам в классах гуманитарной направленности.

Третий блок предусматривает практическую подготовку учащихся в процессе их деятельности. Это предполагает участие гимназистов в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах, в различной проектной деятельности:

1) Литературно-географический проект «Символы России. Природные сокровища».

2) Всероссийский метапредметный проект «Лингвистический детектив» (г. Ярославль).

Особенно хочется остановиться на муниципальном проекте «Театр школе». Театр... Для жителей небольшого северного городка это возможность увидеть другой мир, яркий, многообразный, неповторимый, возможность соприкоснуться с прекрасным. Вот почему и гимназисты, и родители, и учителя с удоволь-

Таблица 1.

Качественные показатели за 2017–2018 учебный год по профильным предметам в социально-экономическом и гуманитарном классах (ЕГЭ)

Классы	Списочный состав	Предметы профиля				
		Русский язык (макс.)	Литература (макс.)	История (макс.)	Обществознание (макс.)	Иностранный язык
10-11	90	77%	53	66	65	79

ствием ходят на спектакли нашего любимого театрального объединения «Северная сцена». Только в течение первых двух осенних месяцев 440 гимназистов побывали на премьерах сезона и полюбившихся спектаклях прошлых лет. Ребята 5-х классов посмотрели спектакль «Гадкий утенок», 6–7-х классов – «Я его найду», 8-9-х – «Смешные люди», 10–11-х – «Играть так играть!».

Активно участвуют гимназисты и в культурно-образовательном проекте «Театр школе». В этом учебном году посчастливилось ребятам из 8г, 9а, 9б, 9г, 10а классов. В ноябре уже прошли первые театральные уроки по произведению К. Паустовского «Телеграмма», участвуют в мероприятиях международного фестиваля «Ямал, привет!», снимают мультипликационные filmy, пишут сценарии.

Для учащихся организуются:

1) Научно-практическая конференция учащихся и студентов «Шаг в будущее» (на муниципальном уровне – 2 победителя; на региональном уровне – 1 победитель; на всероссийском – 1 участник).

2) Чтения имени В. И. Вернадского (5 победителей).

3) Научно-практическая конференция «Юные дарования Ямала» (1 призёр).

4) Конкурс научно-исследовательских, творческих и методических работ «Мой край – моя Россия» (3 призёра).

5) Конкурс научно-исследовательских работ «Литературная Россия» (11 победителей).

6) Конкурс художественной declamation «Северный ветер» (2 победителя и 7 призёров).

7) Городской открытый конкурс чтецов «Созвездие муз» (1 победитель, 1 призёр).

8) Городской конкурс «На острие пера» (2 победителя, 3 призёра).

В 2018–2019 учебном году гимназисты приняли участие в олимпиаде имени Ломоносова. Гимназия стала опорной площадкой проведения заключительного тура олимпиады. В 2018–2019 учебном году обучающиеся социально-экономического и гуманитарного классов стали призерами заключительного этапа олимпиады: по экономике 1 человек, по истории 1 человек, по иностранному языку 2 человека. Обучающиеся социально-экономического и гуманитарного классов – неоднократные призёры Всероссийской олимпиады школьни-

ков по русскому языку, литературе не только муниципального, но и регионального уровней.

Четвертый блок модели – довузовская подготовка школьников [1], которая реализуется в школьных группах довузовской подготовки по профильным предметам; на дистанционных подготовительных курсах; в профильных сменах интенсивных каникулярных школ и во время стажировок. Гимназисты – участники школы интенсивной подготовки по предметам гуманитарного цикла «Фоксфорд», участники профильных смен интенсивных каникулярных школ (профильные смены Тюменского государственного университета: «Гуманариус», «Идефикс»; Санкт-Петербургского государственного университета; профильные смены образовательного центра «Сириус»; Профильные учебно-научные школы – это такие образовательные центры, в которых созданы условия для выявления и поддержки одаренных детей через формирование развивающей среды, насыщенной обновленными образовательными программами, соответствующими современному научно-технологическому запросу. Образовательная среда научных школ позволяет погрузить детей в учебные ситуации, направленные на решение задач, актуальных для науки, искусства, спорта, бизнеса, общества в целом.

Учебно-научные школы ТюмГУ

Тюменский государственный университет с 2017 года является Региональным центром развития и поддержки одаренных детей Тюменской области. При поддержке Правительства Тюменской области и Образовательного центра «Сириус» проводит про-фильные выездные Учебно-научные школы. Участники школы – это учащиеся 8-11 классов общеобразовательных учреждений, имеющие высокие личные достижения на различных этапах Всероссийской олимпиады школьников и иных статусных интеллектуальных соревнований. Преподаватели школы – сотрудники ТюмГУ из числа профессорско-преподавательского состава, а также научных и инновационных подразделений университета; приглашенные специалисты профильных организаций и предприятий Тюменской области. Программа школы направлена на выявление высокомотивированных и талантливых детей, создание условий для их интеллектуального развития,

формирование положительной жизненной перспективы, получение дополнительного образования, популяризацию научных знаний, воспитание и социализацию.

Обучающиеся МБОУ Гимназия – участники проектов:

1) Весенняя профильная сессия «Гуманитарист». Профиль сессии – гуманитарные знания: история, обществознание, литература, русский язык.

2) Осенняя профильная сессия «Идефикс». Профиль сессии – иностранные языки.

Благодаря высокому уровню преподавания предметов и комфортным условиям содержания учащихся, каникулярные профильные лагеря имеют всероссийскую известность, пользуются спросом родителей, желающих повысить образовательный уровень своих детей и эффективно организовать их отдых.

Традиционно на весенних каникулах для ребят организуется языковая стажировка (английский язык) в г. Санкт-Петербург. Особенности программы: педагогический состав – только носители языка (Великобритания, США, Канада) Цель занятий – преодоление языкового барьера и развитие коммуникативных навыков. Летом 2018 года состоялась очередная языковая стажировка гимназистов. Цель данной поездки – улучшение языковых навыков, преодоление языкового барьера, чему естественным образом способствуют погружение в языковую среду и занятия с носителями языка в международной школе. Лингвокультуроведческий аспект, страноведческие знания также важная составляющая данной программы.

Языковая стажировка проходила в течение 3 недель в одном из известных университетов Лондона. Важнейшая составляющая тура – это, конечно же, изучение языка. Метод известен – погружение в языковую среду. Были привлечены самые разнообразные формы обучения. Во-первых, каждый день в течение 4-х часов носителями языка проводились занятия в международных группах в зданиях университета. Вторая половина дня и вечер отводились на экскурсии и так называемые «activities», во время которых усвоение языка происходит в активной игровой форме. Набор «activities» неисчерпаем – от известных спортивных игр (футбол, волейбол, баскетбол, теннис, крикет) – до всевозможных креативных

(Red Indian headbands, Dodgeball, Scavenger, Balloon faces, Hawaiian Party decorations, Bracelet making, Bin Bag fashion Show, Party of Colour, The Big Gunge, Murder Mystery, Capture the Flag, Rep your flag party, Pipe cleaner creatures, Flag making, Sweet hunt, Loombands making, Clay modeling, и многое другое).

С уверенностью можно сказать, что языковая стажировка помогает преодолению языкового барьера. Активное развитие лингвокультуроведческих знаний поднимает серьезную проблему: развитие поликультурной личности должно происходить таким образом, чтобы при этом не утратить собственную культурную идентичность, уметь достойно представлять свою культуру в современном обществе.

Таким образом, взаимосвязь всех блоков модели позволяет сочетать в себе формирование гуманитарного образа мышления и практико-ориентированный характер образования. Основной социально-образовательной идеей гимназического обучения является создание условий для самоопределения старших школьников в отношении будущего образования, воспитание мобильности, способности выбирать и нести ответственность за свой выбор. Все указанное выше еще раз убеждает нас в значимости гуманитарных знаний, которые в полной мере способствуют формированию образа эталонного гимназиста: думающий (thinker); любознательный (inquirer); знающий (knowledgeable); способный общаться (communicator); неравнодушный (caring); гармоничный (balanced); непредвзятый (open-minded); рефлексивный (reflective); принципиальный (principled); способный рискнуть (risk-taker).

Мы видим реальную отдачу от преподавания гуманитарных дисциплин и курсов, их огромную преобразующую роль. Они являются действенным фактором формирования личности гимназистов, воспитания у них таких качеств, как гражданственность, патриотизм, серьезное отношение к делу, толерантность. И такая работа – не результат селекционного отбора детей, а высокий уровень мотивации гимназистов и их родителей, что отражается и на огромном желании использовать в будущем систему онлайн-обучения.

Источники

1. Зиновьева Е.Г., Усманова Е.Г. Довузовская экономи-

ческая подготовка старшекласников в условиях профильного обучения // Экономика и политика. 2018. № 2 (12). С. 21–25.

2. Зиновьева Е.Г., Усманова Е.Г. Современные проблемы и тенденции развития управления в сфере образования // Экономика и политика. 2018. №1(11). С. 26–30.

3. Зиновьева Е.Г., Савоськина М.Е. Экономическая подготовка старшекласников города Магнитогорска в условиях профильного обучения // Наука и образование: новое время. 2017. №3(20). С. 401–407.

4. Зиновьева Е.Г., Усманова Е.Г. Анализ эффективности и результативности сферы образования в разрезе федеральных округов Российской Федерации // Тенденции развития образования: педагог, образовательная организация, общество – 2018: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Чебоксары: ИД «Среда», 2018. С. 149–155.

5. Агеева И.А., Литовская Ю.В. Применение теории валентности для повышения эффективности работы педагогических работников // Экономика и политика. 2013. № 6 (6). С. 120–125.

6. Усманова Е.Г., Кашникова Е.Н. Практико-ориентированное содержание инженерно-технической подготовки старшекласников в условиях профильного обучения // Тенденции развития образования: педагог, образовательная организация, общество – 2018: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Чебоксары: ИД «Среда», 2018. С. 168–173.

7. Ivashina N., Kuznetsova M., Zinovieva E., Vochel L., Vikulina V. Features of the methods for implementing the formation of economic responsibility of students in the educational process at the technical university. EDULEARN18 Proceedings. 10th International Conference on Education and New Learning Technologies July 2nd-4th, 2018. Palma, Spain. P. 3249–3258.

Чэнь Цюэцзе,
научный сотрудник Исследовательского Института России
Академии общественных наук провинции Хэйлунцзян, КНР.

Chen Qiujie,
researcher at the Research Institute of the Russian
Academy of social Sciences of Heilongjiang province, China.

РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ КНР И РФ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

THE COOPERATION BETWEEN CHINA AND RUSSIA IN TOURISM

Аннотация

Сотрудничество в сфере туризма является важной частью всестороннего стратегического партнерства между Китаем и Россией. Российско-китайское сотрудничество в сфере туризма имеет большие возможности и потенциал. Туристы из Китая составляют значительную часть среди зарубежных туристов, посещающих Россию. В свою очередь, Китай – одно из самых популярных туристических направлений для российских туристов. Развитие китайско-российского сотрудничества в сфере туризма может углубить культурный обмен между двумя странами и обогатить отношения стратегического партнерства между двумя странами.

Abstract

Cooperation in the field of tourism is an important part of the comprehensive strategic partnership between China and Russia. Russian-Chinese cooperation in the field of tourism has great opportunities and potential. Tourists from China make up a significant part of foreign tourists visiting Russia. In turn, China is one of the most popular tourist destinations for Russian tourists.

The development of Chinese-Russian cooperation in the field of tourism can deepen the cultural exchange between the two countries and enrich the strategic partnership between the two countries.

Ключевые слова

Китай, Россия, сотрудничество в сфере туризма, стратегическое партнерство.

Keywords

China, Russia, tourism cooperation, strategic partnership.

Введение

Китай и Россия являются крупнейшими соседями друг друга. Длина границы между двумя странами составляет более 4 300 кило-

метров, это одна из самых протяженных границ между государствами. Территориальная близость на протяжении длительного исторического периода способствует развитию культурного обмена между китайцами и россиянами. В настоящее время китайско-российские отношения динамично развиваются. Россия и Китай поддерживают тесные связи в различных областях, в том числе политике, экономике и культуре. Расширение обменов в социо-культурной сфере служит важным фактором развития всестороннего стратегического партнерства между Китаем и Россией.

В данное время в условиях общемирового кризиса туризм является одной из немногих стабильно развивающейся отраслей экономики, а прямые и косвенные доходы от этой индустрии способствуют социально-экономическому развитию многих регионов и государств мира. Прогнозы ЮНВТО «Туризм: перспективы 2030», а также статистические данные «Барометра международного туризма ЮНВТО» указывают на высокие темпы развития международного туризма в странах региона Северо-Восточной и Южной Азии, опережающие показатели Евросоюза и Северной Америки. Кроме того, по данным ЮНВТО, туристические расходы граждан Китая за рубежом увеличились в 2016 году на 12% [1]. Все это делает китайских туристов наиболее желанными во всем мире, в том числе в России.

Интерес китайцев к посещению России растет. В последние годы сотрудничество в области культуры и туризма между КНР и РФ становится все более тесным. Россия стала популярным туристическим направлением для китайских туристов. Китай занимает первое место по количеству поездок туристов в Россию, вместе с этим Китай является вторым по популярности местом для российских туристов.

По данным Ростуризма, с 2015 года туристы из Китая стали лидерами въездного турпотока в Россию, подвинув с первого места представителей Германии. В 2015 году число поездок на территорию РФ из Китая с туристическими целями составило 1,1 млн чел., в 2016 г. почти 1,3 млн., то есть 20% общего международного въездного турпотока в РФ [2]. В 2017 году 1,5 млн китайцев посетили Россию, эти цифры стали новым рекордом в истории. Как видим, среднегодовой темп прироста за эти 3

года составляет около 20%. Данные указывают на стабильную положительную динамику, что открывает возможности для развития въездного туризма из Китая в РФ.

В 2012-2017 годах число китайских граждан, путешествующих в Россию, выросло более чем в четыре раза. 80% китайских туристов въезжают в Россию безвизовым способом в составе туристических групп. По данным туристической ассоциации «Мир без границ», в 2017 году въездной безвизовый турпоток из Китая в Россию увеличился на 23%. Таким образом, в течение пяти лет он вырос в 2,5 раза – с 372 тыс. в 2013 г. до 944 тыс. в 2017 году [3]. Особенно быстрый рост въездного туризма из Китая в Россию наблюдался в первой половине 2018 года (рост на 150% с января по июль 2018). Согласно отчету Alibaba Group Holding Co, этот рост имеет непосредственное отношение к чемпионату мира по футболу в России, который прошел в 2018 году. Тогда около 100 тыс. китайских фанатов приехало в Россию, чтобы посмотреть игру во время чемпионата мира [4].

По оценкам экспертов туристической ассоциации «Мир без границ», в 2015 г. китайские туристы потратили в России 2,5 млрд долларов США. Один китайский турист за время поездки в Россию тратит 3,7 тыс. долларов США в среднем. В эту сумму входят расходы на проживание, шоппинг и развлечения. Китайцы занимают первое место по размеру трат во время загранпоездок, обгоняя американцев, немцев, британцев и россиян.

Для китайских туристов главную цель представляет собой посещение достопримечательностей России. Москва и Санкт-Петербург являются основными туристическими местами. Маршруты в Москву обычно включают посещение таких мест как Красная площадь, Кремль, Воробьевы горы, Новодевичье кладбище, религиозные объекты православной церкви и т.д. Второе место после посещения достопримечательностей в списке занятий китайских туристов занимает шоппинг. Покупка брендовых вещей в России для них связана не только с экономией, но и высокими стандартами качества. Китайцы уверены, что в России нет подделок. Гости из КНР интересуются одеждой и аксессуарами известных брендов, а также русский мех и ювелирные изделия – особенно российское

золото и янтарь. Ещё китайцам очень нравятся российские сладости (обычно они везут домой несколько плиток известной в Китае шоколадки «Алёнка» для своих друзей и знакомых).

Кроме посещения мегаполисов, важную роль в развитии туристических поездок китайцев в Россию играют приграничные поездки. В целом на приграничные регионы, по данным «Мира без границ», в 2017 г. пришлось около 370 тыс. туристов из Китая, что на 14% больше, чем в 2016 году. Рост турпотока демонстрируют и другие регионы России. Все большую популярность приобретают поездки в Иркутскую и Новосибирскую области, где есть возможности и испытать российскую экзотику и познакомиться с интересными историко-культурными памятниками. Кроме того, значительно возрос интерес китайских туристов к экотуризму на севере России. В последние два года арктическое туристическое направление становится все более популярным для состоятельных китайских туристов.

Можно сказать, что Китай является одним из самых динамичных туристических рынков в мире в нынешний период. Россия, обладающая значительным туристическим потенциалом, стала важным туристическим направлением для китайских туристов. Реализация новых туристических проектов, таких как «Красный маршрут», «Шелковый маршрут», туризм в сфере спорта, зимний туризм, туры за Полярный круг и т.д. создала благоприятные условия для привлечения китайских туристов.

Россия активно сотрудничает с Китаем в сфере туризма

Из-за западных санкций российская экономика испытывает затруднения, инвестиционные потоки снизились, курс рубля падает, поток туристов из Европы и США резко сократился. В период спада экономики Россия приняла ряд мер для развития туризма. И хотя турпоток российских туристов за границу в условиях экономических трудностей несколько сократился, Китай все равно сохраняет свою популярность.

Российские туристы приезжают в Китай с разнообразными целями, но в первую очередь, это отдых и развлечения. Высокой популярностью пользуется пляжный отдых (например, на острове Хайнань). Кроме пляжного отдыха и посещения культурных достопримечательно-

стей все большую популярность приобретает медицинский туризм. Российские граждане все чаще приезжают в Китай для прохождения курсов лечения средствами традиционной китайской медицины. На фоне оживления культурных связей с Китаем, многие элементы китайской традиции – кухня, боевые искусства, чайная церемония – стали модным увлечением. Популярны на сегодняшний день туры с целью изучения иностранных языков. Погружение в языковую среду, общение с носителями языка – один из самых эффективных методов обучения и также знакомства с культурой страны. Еще одна важная цель российских туристов в Китай – шопинг.

Приведем некоторые цифры, характеризующие туристические предпочтения россиян. С точки зрения времени пребывания, половина российских туристов проводит в Китае не менее 3 дней, а 20% – больше недели. Почти 60% россиян посещают только один город, а 10% посещают более трех городов. С точки зрения возраста, 60% российских туристов, посещающих Китай, старше 40 лет. Эти данные несколько отличаются от предпочтений китайских туристов. Так, большинству членов китайской туристической группы от 50 до 60 лет (молодые люди любят путешествовать самостоятельно). Около 10% китайских туристов в Россию являются VIP-туристами, то есть они тратят около 50% от общей величины затрат китайских туристов за границей. Расходы на поездку у каждого VIP-туриста составляют в среднем более 10 тыс. долларов США, поэтому такие путешественники имеют важное стратегическое значение для российского рынка туризма.

По словам российских туристических компаний, в список самых посещаемых мест у россиян входят Пекин, Шанхай и близлежащие памятники культуры и архитектуры: Великая Китайская стена; Пещеры десяти тысяч Будд, расположенные на берегу реки И-хэ; острова Хайнань, в ста двадцати километрах от города Санья; Каменный лес, расположенный в 126 км от г. Куньмин; Карстовая пещера «Тростниковой флейты»; монастырь Шаолинь; Запретный город (очень популярная достопримечательность Китая, находящаяся в центре столицы государства).

Въездной туризм обеспечил приток ка-

питала в российскую экономику, а рост туристических потоков увеличил доходы других секторов экономики, участвующих в создании туристических продуктов. На шестом Китайско-российском форуме по сотрудничеству в сфере туризма член Федерального совета России Игорь Фуминг отметил, что в 2016 году туризм давал 3,5% ВВП России. Это сумма составила около 3 трлн рублей и она может быть увеличена до 5% в среднесрочной перспективе.

Очевидно, что количество туристических маршрутов в России растет, и формируется новая индустрия туризма. Важное значение для ее развития имеет улучшение инфраструктуры туризма, включая транспортные системы, логистику, сферу общественного питания и гостиничные услуги. Процедуры въезда иностранных туристов в Россию становятся более упрощенными. Эти меры делают российскую туристическую индустрию движущей силой в обеспечении роста экономики.

Китай и Россия принимают новые меры по развитию сотрудничества в сфере туризма

По данным Всемирной туристической организации ООН, в 2017 году китайские туристы потратили 258 млрд. долларов США за рубежом, что составляет одну пятую от общих расходов на поездки в мире. Укрепление взаимодействия в сфере туризма выгодно и для российской стороны, и для китайской стороны. Активное развитие двустороннего туризма между Россией и Китаем основывается на ряде мер, принятых правительствами двух стран.

Во-первых, благодаря стабильному развитию дружеских отношений между Китаем и Россией, у туристов обеих стран есть желание познакомиться с национальными культурами, принять участие в различных культурных проектах. Важную роль в развитии туризма сыграли мероприятия в рамках Года туризма Китай-Россия 2012 года и Года туризма Китая-2013, которые заложили основу для наращивания взаимного турпотока обеих стран. Президент России Владимир Путин и председатель КНР Си Цзиньпин назвали туризм новой «точкой роста» двусторонних отношений, «мостом дружбы» между народами обеих стран. Благодаря развитию международного туризма укрепляются дружеские отношения между народами России и Китая, углубляется их взаимопонимание.

Во-вторых, росту туристических потоков

способствовало упрощению визовой системы, между странами. В 2000 году Россия и Китай подписали межправительственное соглашение об освобождении от виз для туристических групп. Это значительно способствовало росту взаимных посещений. Так в 2017 г. в особой портовой экономической зоне Владивостока был введен безвизовый режим для граждан 18 стран, в том числе КНР. В результате в 2017 г. Приморский край посетили 420 тыс. чел. из Китая, Владивосток занял третье место после Москвы и Санкт-Петербурга по количеству туристов из Китая [4]. Ожидается дальнейшее упрощение туристического бизнеса в России и Китае так как готовится принятие окончательной версии нового межправительственного соглашения о безвизовых турах. Обновленное соглашение будет включать переходы к электронному документообороту, продолжительность пребывания увеличится с 15 до 21 дня, а минимальное количество участников в туристической группе будет сокращено с 5 до 3 [5].

В-третьих, в данных странах индустрия туризма продолжает открывать новые маршруты, запускать удобные способы передвижения, такие как трансграничные туристические поезда, и инициировать тематические туристические проекты, отвечающие спросу на рынке. Обе стороны придают большое внимание обеспечению безопасных и комфортных условий для туристов. Так, чтобы привлечь китайских туристов, в последние годы в России запущен специальный проект под названием «Дружественный Китаю» и сформулированы меры по адаптации туристических сервисов в соответствии с потребностями и ожиданиями китайских туристов [6]. Участниками проекта стали более 100 гостиниц, отелей, ресторанов и объектов транспортной инфраструктуры. В Москве, Санкт-Петербурге и других крупных городах России в аэропортах и общественных местах были добавлены инструкции и объявления на китайском языке. В период с 2017 по 2018 годы проект начал сотрудничать с аэропортом Шереметьево, Национальным историческим музеем России и гостиничными комплексами с известными сетевыми брендами в России, что безусловно способствовало повышению качества услуг для китайских туристов. Также в России постепенно начинают внедряться мобильные платежные инструменты, такие как

Alipay и WeChat, которые активно используются гражданами Китая, что значительно облегчает покупки китайских туристов. В данный момент китайские туристы и бизнесмены могут совершать мобильные платежи с использованием данных сервисов в основном в Москве, Санкт-Петербурге и Владивостоке.

Выводы

Агентства по развитию туризма двух стран тесно связаны между собой и активно обмениваются информацией относительно новых институциональных возможностей сотрудничества, таких как выставки, механизмы привлечения инвестиций, страхование в сфере туризма и образование работников туристической сферы.

Туристский сектор Россия и Китая становится инструментом расширения и углубления сотрудничества между странами, обеспечивает переход от сотрудничества городов второго и третьего уровня в приграничных районах к взаимодействию центральных регионов и столиц двух стран. В то же время систематические исследования и широкие взаимодействия по созданию наиболее привлекательного правового режима в сфере туризма будут способствовать продвижению существующих и реализации новых проектов в сфере туризма [7].

Туристические ресурсы Китая и России являются взаимодополняющими и имеют объективное преимущество с точки зрения привлечения гостей друг друга. Китайско-российские отношения динамично развиваются в сфере экономики, политики, культуры, что создает необходимые предпосылки для развития туризма. Таким образом, можно сделать вывод, что существуют все предпосылки для активизации китайско-российских туристических обменов и сотрудничества.

Источники

1. Барометр международного туризма UNWTO. Т. 15. Январь 2017.
2. Сайт Федерального агентства по туризму [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.russiatourism.ru/> (30.03.2019).
3. Китайские туристы изучают новые маршруты по России // Российская газета. 03.06.2018.
4. 100 тыс. китайцев потратит более 3 млрд. юаней на Чемпионате мира по футболу в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://russian.china.org.cn/exclusive/txt/2018-06/26/content_53521988.htm (06.07.2018).
5. Цзинсонь Я. Поднять китайско-российское сотруд-

ничество в сфере местного туризма на новый уровень // Туристическая газета Китая. 14.09.2018.

6. Turgel I.D., Vlasova N.Y., Xu L. Economic links between Russia and China: from cross-border to interregional cooperation (the case of Sverdlovsk region and Heilongjiang province) // R-Economy. 2018. Т. 3. №. 3. С. 149–160.

7. Akhmetzianova O.O., Turgel I.D. The role of industrial factors in socio-economic development of Sichuan province in the context of 'One belt, one road' initiative // R-Economy. 2018. Т. 4. №. 2. С. 67–71.

8. Саргаева Н.Ю. Экономическая оценка развития сферы туризма в странах ЕАЭС // Экономика и политика. 2017. №1(9). С. 45–52.