

ISSN 2409-7179

***РОССИЙСКАЯ НАУКА  
И ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ:  
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ***

**Интернет-журнал**

**Основан в 2014 году  
Выходит 6 раз в год**

**№ 2 (33)  
2020**

ISSN 2409-7179

20002



9 772409 717001

© НП «Академия экспертизы», 2020

<b>Проблема творчества: эволюция представлений .....</b>	<b>1</b>
Черкашин М. Д.	
<b>Управление персоналом государственной службы на основе компетентностного подхода.....</b>	<b>5</b>
Агапова Ю. И.	
<b>Региональная молодежная политика в Курской области: решение проблем.....</b>	<b>10</b>
Рудакова О. В.	
<b>Занятость как объект государственного управления .....</b>	<b>15</b>
Аграновская В. И.	
<b>Анализ динамики исполнения бюджетов государственных внебюджетных фондов.....</b>	<b>19</b>
Гавриков Ф. А., Григоров В. А., Петрищева Е. Г.	
<b>Кадровый потенциал государственной службы как объект управления .....</b>	<b>27</b>
Камардина Н. А.	
<b>Совершенствование механизмов взаимодействия администрации Курской области с населением.....</b>	<b>31</b>
Кольцов А. А., Кузнецова В. С.	
<b>Концепция и анализ деятельности органов МСУ в области социальной политики .....</b>	<b>36</b>
Кольцов А. А., Рыбкина И. С.	
<b>Эффективность работы администрации Курской области с населением.....</b>	<b>41</b>
Кузнецова В. С.	
<b>Основные тенденции рынка труда в России.....</b>	<b>45</b>
Петрищева Е. Г.	
<b>Стабилизация положения в стране после апрельской народной революции (7–8 апреля 2010 года) .....</b>	<b>49</b>
Алымкулов А. Т.	
<b>Конфликт интересов в системе государственной службы как теоретическая и практическая проблема .....</b>	<b>53</b>
Котова О. Н.	
<b>Взаимодействие государства и институтов гражданского общества: проблемы и перспективы развития.....</b>	<b>58</b>
Морозова И. А.	
<b>Теоретико-методологические основы исследования культурного пространства .....</b>	<b>63</b>
Бутягина А. В.	
<b>Физическое воспитание осужденных к лишению свободы .....</b>	<b>68</b>
Грязнов С. А.	
<b>Проблемы и преимущества дистанционного обучения в системе СПО.....</b>	<b>73</b>

Рудакова Е. В.	
<b>Концепт «женщина» в повестях Ч. Айтматова на кыргызском языке .....</b>	<b>79</b>
Акматова А. А.	
<b>Способы построения концепта «кыргызский мужчина» в паремиях и устных текстах .....</b>	<b>86</b>
Жороева А. М.	
<b>Проблематика информационной безопасности в компьютерных сетях: сетевые протоколы и их особенности ..</b>	<b>92</b>
Василенко К. А., Щетилин В. А.	
<b>Проблемы информационной безопасности в беспроводных компьютерных сетях технологии Wi-Fi: характеристики, подключение и способы защиты.....</b>	<b>97</b>
Летавина А. С., Богачев А. Ю.	
<b>Безопасные информационные системы и программное обеспечение: CASE-средства и их особенности .....</b>	<b>102</b>
Летавина А. С., Григорец В. П.	
<b>Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы.....</b>	<b>107</b>
Сухоцкая Е. В.	
<b>Особенности социально-психологического климата коллектива дошкольной образовательной организации .....</b>	<b>112</b>
Чиркова Ю. Р.	
<b>Основные мероприятия по подготовке населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций .....</b>	<b>119</b>
Бащенко А. Е.	

## ПРОБЛЕМА ТВОРЧЕСТВА: ЭВОЛЮЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ

■ Черкашин М. Д.

Насущная необходимость в активизации творческой деятельности личности в условиях ускорения темпов научно-технического прогресса и информатизации общества, а в связи с этим — интенсификации общественного развития, вызывает необходимость научного исследования проблемы творчества.

Понятие «творчество», в кратком философском словаре, определено, как деятельность общества, социальных групп, классов, отдельных личностей, в ходе которой создается что-то новое, никогда ранее не существовавшее. Творчество — это созидание нового в интересах социального прогресса, возрастание степени свободы человека при гуманизации общественных отношений, обеспечивающих всестороннее, гармоничное развитие личности [4].

Отличительным признаком творчества является новизна и оригинальность идеи или полученного в результате творческой деятельности продукта.

Но при таком понимании творчества возникают определенные трудности в его осмыслении. Новое, как известно, не существует в старом, то есть в самой действительности, на то оно и новое, чтобы отличаться от реально существующего бытия [1, с. 225]. Но невольно возникает вопрос: откуда берется это новое, если его нет в действительности? Н. А. Бердяев прямо отвечает: «из ничего» и связывает творчество со свободой. И Бердяев во многом прав.

Наличие у человека свободы и творчества свидетельствуют о том, что человека нельзя рассматривать как природное существо.

Творческую деятельность чаще рассматривают как продуктивную, поэтому необходимо выделять такие характерные признаки творческой деятельности, как полезность – ценность и новизна – оригинальность. Однако, данные признаки творческой деятельности, не всегда являются специфическими признаками именно творческой деятельности, они характеризуют и репродуктивную деятельность. Недооценка необходимости творческой деятельности может свести на нет все приложенные творческие усилия личности.

Проблема творчества является одной из центральных для философии. В процессе философской эволюции она претерпела определенные трансформации. Истоки творчества находятся в мифологических и религиозных традициях, где происходила некоторая мистификация творчества, так как творчество воспринималось неотъемлемым свойством Бога, как создание всего из ничего.

Исследуя труды Платона, В. Яковлев выявил в текстах и диалогах Платона определение творчества и высказывания о природе и механизмах творчества. Платон в своих произведениях специально не анализирует понятие творчества, он рассматривает его в связи с изложением представлений о творении мироздания и человека, сущности

человеческой деятельности, специфики искусства. Необходимо отметить, что, согласно высказыванию Платона, творчество носит универсальный характер и проявляется всякий раз, когда любое «нечто» обретает при этом свое бытие [6].

Во времена средневековой философии понимание сущности творчества было тесно связано с пониманием Бога как личности, свободно творящей мир. Мыслителями средневековья творчество рассматривалось как волевой акт, вызывающий бытие из небытия. Августин особо подчеркивал необходимость наличия у человека воли для творения, так как он понимал творческое предназначение человека в осуществлении божественного замысла создания мира. По мнению Августина, человека с Богом связывает воля и волевой акт, а не разум. Но поскольку человек создан по образу и подобию Бога, то он также несет в себе возможность творить. Творчество человека не абсолютно, а относительно, т.е. его творчество лишь приближается к совершенному эталону, никогда не достигая его. Впервые такое понимание творчества было изложено Платоном в Диалоге «Тимей», где описывается создание Космоса. Творчество есть процесс и носит универсальный характер, когда нечто обретает свое бытие. Будучи создателем системы объективного идеализма, Платон не говорит о материи как первоосновы вещей, но он не может и пренебречь важной материальной составляющей, образующей космос. В «Тиме» больше всего страниц посвящено описанию четырех материальных стихий: воды, огня, земли и воздуха, их превращениям и упорядочению демиургом. Устроитель построил космос как единое целое, составленное из целостных же частей, совершенное, «творение прекраснейшее и по природе своей наилучшее в соответствии с первообразом». Таким образом, Творец у Платона не является подлинно свободным, он зависим от других сущностей.

Творчество в широком смысле слова многими мыслителями, начиная с антич-

ности, понималось как изменение формы. Аристотелевское понимание формы как активной силы, изменяющей содержание, довлело над умами людей столетиями. Материалисты усматривали в активности стремление природы к разнообразию, к богатству форм. Абсолютизация свойства активности, противопоставление его материи это с одной стороны дань духовной сущности как подлинно творящей, а с другой стороны признание за природой творческой силы, которая склонна к саморазвитию. В мире существует активность не сама по себе, как нечто отдельное, а как неотъемлемое свойство материальных систем, свойство самой материи. Активность претерпевает существенные изменения по мере развития самой материи, которой свойственна была способность к самодвижению, что явилось несомненной заслугой материалистов восемнадцатого века.

В средневековых концепциях сферой творчества является область исторического, нравственно-религиозного деяния, а художественное и научное творчество рассматриваются как нечто второстепенное. Человек не рассматривался как творец, так как он воспринимался церковью греховным, ограниченным существом, не достойным божественного творения.

Во времена эпохи Возрождения понятие творчества понимается как деяние и творение человека в духе Бога. Эпоха Возрождения была проникнута идеей безграничных творческих возможностей человека, а творчество трактовалось в первую очередь как художественное, сущность же художественного творчества заключалась в творческом созерцании.

Для ренессанса характерен культ гения, а также интерес к акту творчества и личности творца, что способствовало развитию науки, литературы, архитектуры и искусства. В эпоху Просвещения наряду с признанием активности материи проблемы человека, общества, прогресса становятся центральными. Но, будучи сторонниками механистических воззрений, практически

все просветители рассматривали человека зависимым от природы, законы которой абсолютизировались и даже обожествлялись.

В Новое время путь к разгадке тайны творчества начали искать в возникновении новой сферы реальности, которая неслась бы в себе и активное материальное начало, и духовную сущность. Такой реальностью является жизнедеятельность человека как социального, разумного существа. В этом ключ к решению проблемы творчества. Появление нового сообщества и человека как его представителя соединило в себе материальное и духовное начала, позволило социальному индивиду сделать первые шаги по выходу за пределы его повседневного существования, не только приспособиться к окружающей среде, но и начать изменять ее по своему усмотрению. Такой подход к пониманию творчества, как возникновению принципиально нового, чего не было в старом, был сформулирован деятельностью парадигмой, которую выдвинули представители немецкой классической философии.

И. Кант в своем учении о продуктивной силе воображения обосновывает творческую деятельность. По мнению И. Канта, творческая деятельность объединяет сознательную и бессознательную деятельность человека в единое целое. Под субъектом творческой деятельности И. Кант понимает личность, для которой творчество возможно благодаря ее способности к суждению, продуктивной и рефлексивной деятельности воображения [2, с. 305]. Кант действительно совершил революцию в гносеологии, поставив в центр познания активно действующего субъекта, а не пассивно воспринимающего внешние воздействия человека. Постановка проблемы активности познающего субъекта сыграла большую роль в разработке проблемы активности вообще. У Канта данная проблема еще не носит субстанционального характера, а ограничивается пределами человеческого разума.

С развитием индустриального общества, меняются понятие и направленность твор-

чества. Творчество начинают рассматривать в связи с деятельностью человека, который преобразует природный и социальный мир в соответствии с целями и потребностями человека на основе объективных законов действительности в контексте общественно-исторической практики.

Творчество рассматривается, в первую очередь, как продуктивная и созидательная деятельность или репродуктивная деятельность. Главная характеристика продуктивной деятельности — это производство нового, а репродуктивной — повторение известного, существующего. Задачей творчества как созидательной деятельности становится выявление необычных свойств вещей и их сочетаний, которые, при этом, обеспечивают получение новых результатов, а также можно рассматривать в качестве созидательной деятельности — деструктивную (разрушительную) деятельность, как необходимую меру для устранения тормозящего фактора нового творческого решения.

В наше время проявления творческой деятельности многообразны. Если раньше под творчеством понималась только духовная деятельность человека, позже стали выделяться «творческие» профессии, такие, как музыкант, художник и т.п. Но, это лишь узкая трактовка творческой деятельности, а по сути, область творческой деятельности достаточно широка.

В «эврологии» П. Энгельмейера творчество ориентировано на исследование возникновения всего нового, от «первого проблеска в душе» к осуществлению в реальности действия, деятельности. Автор выделяет признаки, существенные для человеческого созидания: искусственность, поскольку без вмешательства в природу извне по отношению к человеку, не существует места для открытия или изобретения; целесообразность, поскольку, согласно убеждению автора, творение всегда целесообразно; неожиданность в условиях, когда нельзя вывести «ничто» из того, что уже известно; цельность как общее содержание понятия человеческого творения. При

этом автор убежден, что «творчество человека есть только продолжение творчества природы. Как одно, так и другое составляют один ряд, не прерывается никогда и нигде, потому что жизнь есть творчество [5].

Значительным эвристическим потенциалом для содержательной интерпретации творчества, перспективы его моделирования обладает синергетический подход. Подобно мифологическому мировоззрению синергетический подход признает креативный хаос. Творчество на основе синергетики определяет комплекс органических систем, которые способны к саморазвитию, для которых свойственна внутренняя согласованность и детерминированности, бинарное сосуществование структурности и хаоса. Творчество характеризуют как открытый процесс относительно возможностей многообразного мира. Деятельность является конституальной основой для творчества. Хаос служит конструктивным механизмом самоорганизации сложных систем и определяющим условием развития системы по собственному сценарию. Творчество основывается на потенциальной способности системы погружаться в хаос и выходить из него, осуществлять переходы со стабильной или циклической активности к генерированию неожиданных признаков и свойств, эмоциональных проявлений поведенческих реакций, оригинальных представлений, вариантов деятельности. А. Князева отмечает, что «творческая активность человека требует особых стадий или постоянно присутствующих пластов подсознательного случайного, стохастического, хаотического движения ума. Чтобы быть продуктивным познание должно иметь периоды выпадения или погружение в хаос [3].

Понимание творчества в единстве хаоса и порядка определяет задачу, согласно которой, по мнению авторов, современные исследования должны найти вариант между двумя концепциями, каждая из которых приводит к отчуждению: концепция мира, управляемая законами, которые не оставляют места для инноваций и твор-

чества, и концепция, символом которой является Бог, который «играет в кости», то есть концепцией абсурдного, аказуального мира, в котором ничего нельзя понять [3].

Понимание творчества как единства хаоса и порядка в синергетике перекликается с мифологическим толкованием на основе аналогичного восприятия мира как текущего и алогичного (совпадения случайностей), который не предполагает существования трансцендентного измерения иерархической упорядоченности и превращения его в однородное пространство. Синергетический подход в развитии идеи творчества является своеобразным завершением его культурно-исторического гештальта с одновременным открытием возможностей — потенциалов для дальнейшего развития на высшем уровне понимания человека. Особенность современного переходного этапа определяет смещение акцентов с идеи демиурга на потенциальную способность саморазвития, что ориентирует на исследование потенциального творческого ресурса личности.

### Литература

1. Воробьев Ю. Л. *Человек творящий*. Курск, «Деловая полиграфия», 2015. 317 с.
2. Кант И. *Критика чистого разума*. Ростов-на-Дону; «Феникс», 1999. 655 с.
3. Князева Е. *Методы нелинейной динамики в когнитивной науке // Синергетика и психология: Тексты*. М.: Когито-Центр, 2004. Вып. 3: Когнитивные процессы. С. 29–48.
4. *Краткий философский словарь* / [А. П. Алексеев, Г. Г. Васильев и др.]; под ред. А. П. Алексеева. М.: РФ-Пресс, 2012. 496 с.
5. Энгельмейер П. К. *Теория творчества*. М.: ЛКИ, 2007. 208 с.
6. Яковлев В. А. *Философские принципы креативности // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия*. 1999. № 5. С. 98–103.

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

■ Агапова Ю. И.

Важнейшей частью государственного управления является институт государственной службы, призванный обеспечивать выполнение полномочий органов государственной власти и лиц, замещающих государственные должности. Современная ситуация в мире и в стране диктует новые требования к государственной службе и государственным служащим. Следует отметить, что переход современного общества в постиндустриальную фазу связан с изменением роли интеллектуального труда во всех сферах жизнедеятельности общества. «Рост влияния интеллектуальной составляющей на общественный прогресс достигает максимальной за историю нашего времени отметки» [3, с. 39]. Исходя из этого, общество заинтересовано в качественном управлении, оно ставит высокие требования к государственным служащим и необходимости эффективной государственной кадровой политики в целом. В этом контексте заслуживает внимания научный подход к организации работы с управленческими кадрами известного немецкого социолога М. Вебера. По мнению М. Вебера, «развитие профессионального чиновничества» [2, с. 307] — это прохождение специального обучения и продвижения по службе на основании профессиональной зрелости, уровень которой должен определяться не отдельными субъектами, а группами экспертов. Веберовский подход позволяет понять роль государственных служащих в структуре

управления обществом и является теоретико-методологической основой для исследования государственной и муниципальной службы как профессиональной деятельности в сфере публичного управления.

В настоящее время компетентностный подход стал основой формирования информационно-поддержки управления кадрами государственной службы практически во всех странах [1, с. 122]. Требования профессионализма и компетентности государственных служащих вытекают из сущности государственной службы как особого вида профессиональной деятельности. Обеспечение достаточного уровня профессионализма государственных служащих предполагает наличие надлежащих организационно-технических условий для их профессионально-квалификационного развития. В содержательном смысле профессионально-должностное развитие персонала государственной службы можно рассматривать как процесс наполнения профессионального опыта человека новым содержанием: знаниями, умениями, навыками, компонентами психологического опыта, приобретаемых в результате трудовой деятельности, как в качественных, так и в количественных формах. Профессиональное развитие не может проходить стихийно. Оно требует сознательного организованного влияния и регулирования кадровых и трудовых отношений в сфере государственного управления.

Среди основных направлений могут быть обозначены: стратегия формирования надежного, профессионального кадрового резерва и повышения эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти регионов и местного самоуправления [9] обеспечивающих не только выполнение поставленных перед ними задач, но и своей деятельностью способствующих росту престижа государственной службы и авторитета государственного служащего; изучение профессиональных, деловых и личностных качеств государственных служащих, разработка рекомендаций по рациональному использованию кадров в соответствии с их способностями, профессионального уровня и потребностей государственной службы в регионе, управление развитием профессиональных качеств государственных служащих, формирования и реализации компетентности государственных служащих.

В научной литературе [4] определяют потенциальные проблемы, связанные с внедрением компетентностного подхода, а именно: отсутствие специалистов в данной сфере, трудности в разработке профилей компетенций, сложность оценки компетентностного уровня работников. Иностранные исследователи [11] установили, что внедренный компетентностный подход чаще всего используется для подбора, оценки, управления карьерой, обучения и развития работников, непосредственно влияет на развитие кадрового потенциала организации. По нашему мнению, применение компетентностного подхода может стать основой, которая обуславливает формирование новых управленческих процессов развития кадрового потенциала государственной службы.

По мнению И. С. Коробко, «построение единой системы работы с персоналом в организации на основании компетентностного подхода позволяет связать воедино процессы, связанные с поиском, обучением и развитием персонала, и другие процессы, связанные с управлением эффективностью [5,

с. 63]. Для формирования и реализации компетентности государственного служащего, необходимо акцентировать внимание на таких профессиональных знаниях, как: анализ и управление экономическим потенциалом страны, региона, анализ трудового потенциала и занятости населения, оценка состояния благосостояния населения, прогнозирования и программирования эффективности общественного производства и т.п.

Необходимо законодательно закрепить требования к профессиональной подготовке кадров для государственной службы, аттестации государственных служащих, формирования государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку служащих регионов, создание кадрового резерва на государственной службе. Вся созданная в период реформирования государственной службы законодательная база стала основой для эффективного управления развитием профессиональных качеств государственных служащих в регионе.

Управление развитием персонала основывается на таких кадровых технологиях, как оценка персонала, обучение, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, работа с резервом, проведение курсов, стажировки, мотивация персонала. Следует отметить, что кадровая работа зачастую сопряжена с рисками [9], основными причинами которых являются размытые моральные и ценностные установки отдельных работников; действия со стороны криминальных элементов; низкий уровень квалификации работников; низкий уровень и качество жизни людей т.п.

Методика отбора квалифицированных кадров для государственной службы составляет систему диагностики государственных служащих с целью определения уровня соответствия индивидуальных характеристик общим и специфическим требованиям различных видов деятельности государственной службы. Результаты диагностики позволяют определить соответствие государственных служащих занимаемой долж-

ности, способствуют эффективному управлению развитием профессиональных качеств госслужащих. На основе диагностических данных формируются проблемные группы государственных служащих.

Диагностика состоит из четырех этапов. На первом этапе осуществляется диагностика персонала на государственной службе. Он состоит из трех блоков: блок диагностики кандидатов, поступающих на государственную службу; блок диагностики государственных служащих в период прохождения первой аттестации; блок диагностики государственных служащих в период прохождения очередной аттестации. Второй этап включает в себя составление экспертного заключения, то есть обработку и интерпретацию результатов диагностики госслужащих. Третий — социально-психологический сопровождение госслужащих в период между аттестациями. На четвертом этапе осуществляется социально-психологический мониторинг профессиональной деятельности госслужащих.

В ходе подготовки системы диагностики разрабатывается основной перечень профессиональных качеств госслужащих: профессиональные знания; общие способности, опыт работы; ответственность; тщательность и дисциплинированность; умение планировать работу; инициативность; умение сотрудничать с другими людьми; стремление к самообучению; умение контролировать эмоции; умение работать в коллективе. Чем выше должность государственного служащего, тем активнее должна проявляться профессиональное качество служащего.

Основной задачей оценки деятельности персонала в рамках аттестации является определение уровня квалификации работников, степени развития их деловых и личностных качеств, профессионального и управленческого потенциала, выявление сильных и слабых сторон специалистов. Целью аттестации является проверка соответствия работников занимаемой должности, выявление кандидатов для включения

в резерв на выдвижение, совершенствование приемов поощрения работников, получения данных для организации подготовки и переподготовки (обучение) кадров.

Система подготовки и переподготовки государственных служащих в целом должна обеспечить формирование компетентности: подготовку кадров стратегов-аналитиков, способных разработать видение будущего и обеспечить управление по слабым сигналам внешнего окружения; создание команд быстрого реагирования, обеспечивающих решение проблемных ситуаций, возникающих в процессе управления регионом; готовность к внедрению современных технологий управления; оценку государственного служащего с помощью диагностики результатов как следствие его деятельности, что позволит избежать дефицита профессиональных кадров за счет опережающей подготовки специалистов необходимой квалификации.

Для наиболее эффективного развития профессионализма государственных служащих необходимо создание модернизированной системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации и непрерывного обучения государственных служащих: ведение постоянного мониторинга потребности в подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке государственных служащих, выполнения соответствующих программ; наличие соответствия итогов аттестации госслужащих с формированием государственного заказа и программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных служащих; составление краткосрочных и долгосрочных программ подготовки госслужащих; формирования у государственных служащих принципов непрерывного обучения, которое способствует повышению профессиональных качеств.

В этой связи, образование человека сегодня приобретает новое значение с точки зрения компетентностного подхода. Образование может обеспечить критическое мышление, развитие креативного по-

тенциала [8], способствовать повышению информированности, а также расширению возможностей, что позволит разрабатывать новые подходы и концепции, развивать новые методы, средства, технологии их осуществления [10].

Программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки сотрудников должны содержать комплексный характер, то есть экономические, правовые, административные, социальные и психологические аспекты. Доля того или иного аспекта должна варьироваться в зависимости от деятельности служащего, его субъективной оценки значимости тех или иных проблем и задач подготовки, поставленных руководством. Для повышения эффективности обучения преимущественным направлением должно стать проблемное обучение, что помогает служащим применять полученные навыки решения проблемных ситуаций в ходе своей повседневной работы. Также необходимо применять индивидуальные программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки в зависимости от потребностей и индивидуальных особенностей профессиональных знаний, умений и навыков и личностных качеств государственных служащих.

В основу реформирования профессионального обучения как одного из направлений кадровой политики в сфере государственной службы должно быть положено смещение акцентов в сторону подготовки национальной управленческой элиты. В процессе профессионального обучения государственных служащих особого внимания требует их подготовка к управленческой деятельности, принятия решений, стратегического менеджмента и т.п.

Основными направлениями этих вопросов должны стать: обеспечение опережающего характера обучения с учетом перспектив развития государства, совершенствование задач и функций его органов; введение целевой направленности обучения на основе соблюдения государ-

ственных образовательных стандартов, гибкости применения всех видов, форм и методов обучения, достижения интенсификации и оптимизации учебного процесса; совершенствования подготовки и повышения квалификации кадрового резерва и вновь государственных служащих; оптимизация сети учебных заведений различных форм собственности, осуществляющих подготовку специалистов для государственной службы; введение дистанционного обучения, что позволит расширить круг государственных служащих, профессионально повышают квалификацию без отрыва от работы.

Таким образом, концептуальные основы управления кадровым потенциалом государственной службы с позиций внедрения компетентностного подхода, можно представить в виде последовательных этапов: компетентностно ориентированное формирование кадрового обеспечения, оценка кадрового потенциала, обеспечение системы мотивационных мероприятий для развития компетенций государственных служащих, создание условий для реализации мер по развитию кадрового потенциала.

### Литература

1. Васильева Е. В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4. С. 12–14.
2. Вебер М. Политические работы (1895–1919) / пер. с нем. Б. М. Скуратова. М.: Практикс, 2003. 424 с.
3. Каменский Е. Г., Боев Е. И., Черкашин М. Д. На пути к инновационному обществу: постиндустриальность и цивилизационные вызовы современности // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 14 (109). С. 37–43.
4. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / Чуланова О. Л., Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Конова-

- лова В. Г.: монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 156 с.
5. Коробко И. С. Повышение эффективности работы государственных органов за счет внедрения компетентного подхода // Социально-экономические явления и процессы. 2018. Т. 13. № 104. С. 58–66.
  6. Рудакова О. В. Особенности кадрового обеспечения муниципального управления // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2019. № 1 (16). С. 28–31.
  7. Рудакова О. В. Ротация как кадровая технология управления персоналом на муниципальной службе // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2019. № 1 (17). С. 30–32.
  8. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2015. № 1 (4). С. 80–82.
  9. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Проблемы законодательства относительно муниципальных органов власти в современной России // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2014. № 2 (5). С. 230–235.
  10. Черкашин М. Д. Феномен риска в современном обществе и новая роль науки // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2013. № 1–2 (1–2). 2013. С. 16–20.
  11. Черкашин М. Д., Исайчева О. А. Образование в системе формирования интеллектуального потенциала общества // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 2 (5). С. 131–133.
  12. Bhatwdekar S. *Competency Management (Competency Matrix and Competencies)*. CreateSpace Independent Publishing Platform. 2015. 128 p.

## РЕГИОНАЛЬНАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ: РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

■ Рудакова О. В.

Рассмотрение проблем региональной государственной молодежной политики, поиск вариантов решений проблем и перспектив развития, анализ эффективных механизмов невозможно производить без детального изучения сущности и структуры данного понятия и тесно взаимодействующих с ним явлений.

В. Т. Лисовский считает, что определение «молодежная политика» имеет несколько толкований:

- это многофункциональная политика, предполагающая широкий спектр мероприятий в отношении молодых людей в возрасте до 35 лет;
- это деятельность государственных и муниципальных учреждений, отвечающих за решение вопросов в области молодежной политики;
- это политика в сфере свободного времени и образования молодежи» [6, с. 54].

Аналогичную позицию в определении молодежной политики занимает И. М. Ильинский, отводя ей роль внутренней политики государства, учитывающей интересы как общества, так и самой молодежи. По его мнению, «молодежная политика призвана обеспечивать создание благоприятных условий для реализации творческого потенциала молодых людей, оказывать помощь им в реализации социальных интересов, потребностей, построении жизненных траекторий» [4, с. 299].

Основываясь на определении В. А. Лукова, «региональная государственная молодежная политика — это целенаправленная деятельность органов государственной власти, которая осуществляется при строгом взаимодействии структур общества и самой молодежи, в целях становления и самореализации молодого поколения в общественно значимой деятельности и призванную оптимизировать и координировать ресурсы, имеющиеся в данном регионе» [1, с. 535].

Региональная молодежная политика — это инициативы, конкретные меры и программы, осуществляемые на региональном уровне, направленные на решение проблем молодежи, исходящих из понимания самими молодыми людьми своих проблем и потребностей, на развитие самостоятельности и ответственности молодежи.

Региональная государственная молодежная политика выступает как механизм реализации интересов молодежи, поскольку на основе нормативно-правовых документов, организационных структур, способствует активизации потенциала молодежи и ее социального облика [5, с.393].

Сегодня региональная молодежная политика складывается в достаточно сложных условиях, хотя именно она нацелена на практическую реализацию в регионе «комплекса мер и выработку конкретных механизмов реализации жизненных интересов и устремлений граждан, удовлетворения их

потребностей, оказания молодежи помощи в том, чтобы она заняла достойное место в обществе» [8, с.917].

Молодежная политика представляет собой вектор социальной политики государства и включает в себя множество задач, методов, функций и принципов органов государственной и муниципальной власти, в зоне действия которой учитывается непосредственно интерес молодежи.

Молодежная политика в регионах Российской Федерации плотно связана с государственной политикой и предполагает учет и работу с самыми проблемными категориями молодежи.

Молодежная политика в городе Курске — это система мер, направленных на создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах города Курска, Курской области, Российской Федерации.

В Курской области реализацию молодежной политики осуществляет Комитет по делам молодежи и туризму Курской области. От Министерства образования и науки идет распределение и делегирование задач с целью реализации молодежной политики.

Одной из главных проблем реализации молодежной политики региона — посредственная работа разных молодежных учреждений, поскольку большая часть руководителей не заинтересованы в качественном результате работы.

Молодежные организации обязаны, прежде всего, сформировать и политическую, и социальную, и финансовую, и духовную базы для реализации устремлений молодого поколения. Нынешнее поколение молодых людей не лучше и не хуже предыдущих, оно — другое. Собственно, создание и поддержание молодежных учреждений и движений даст возможность раскрыть ценностные ориентации молодого поколения, использовать жизнеспособность, предприимчивость, нестандартные подходы к решению, как их проблем, так и построению будущего всего общества [10, с. 390].

Вторая проблема — пассивность самой молодежи и материальная заинтересованность в жизни. Молодое поколение старается провести собственное свободное время в клубах и барах и никак не выражают заинтересованность к жизни и обществу. Между тем, в основной массе случаев молодые люди имеют больше свободного времени и обладают большей энергией и амбициями. Вдобавок проблема в том, что многочисленные молодежные организации мало финансируются на местном уровне. Большая часть молодых людей предпочитают либо отдохнуть в свободное время, или подзаработать. Принимая же участие в общественных мероприятиях, молодые люди чаще всего даже не получают благодарственные письма и грамоты. Ребята, принимающие участие в акциях, из средних профессиональных учебных учреждений, расположенных в неблагополучных районах, не пользуются авторитетом среди ровесников.

Решение проблемы — создание волонтерского движения. Это самый эффективный способ борьбы с пассивностью, и кроме того, участие в волонтерском движении, к примеру, может быть одним из главных факторов приема на работу.

Многие инициативные молодые люди, видя безразличие в глазах руководителей молодежных организаций, неэффективные или неактуальные акции, многообещающие речи, не дающие никакого результата, полностью теряют интерес к государственной молодежной политике, к общественной деятельности. Многие из них попадают в радикальные политические движения и направляют свою энергию против действующего государственного управленческого аппарата.

Все вышесказанное позволило сформулировать основные проблемы реализации молодежной политики.

1. Отсутствие системы исследований, системы мониторингов динамики развития молодежной среды. В настоящее время в субъектах Российской Федерации не проводится система мони-

- торингов, что не дает четкой картины для понимания и изучения интересов молодежи и ее потребностей. На сегодняшний день, в большинстве своем, реализация молодежной политики в основном осуществляется через непривлекательные и неинтересные для молодежи мероприятия. Система мониторинга и исследования этой среды помогла бы более четко понимать настроение молодежи, а так же модернизировать имеющиеся программы в рамках молодежной политики с учетом данных исследований.
2. Низкая информированность молодежи о проводимых мероприятиях. Данный вопрос требует улучшения и доработки, так как улучшение качества информационной работы с молодежью, без сомнения повысит активность молодого населения, молодежь сможет получать однозначно больше информации о мероприятиях. Сейчас одним из факторов низкой активности молодежи является крайне низкая информационная просвещенность. Молодежь, как правило, не знает о проводимых мероприятиях и как следствие не принимает в них участие.
  3. Низкий кадровый потенциал отрасли. На региональном уровне наблюдается недостаточно эффективная практика подбора и расстановки кадров. Их низкая эффективность, прежде всего, проявляется в том, что они имеют маленький или не имеют вообще достаточного опыта работы с молодежью. Как правило, такие руководители либо плохо знакомы с производственной сферой, либо недостаточно инициативны и креативны.
  4. Достаточно низкое финансирование, направленное на реализацию молодежной политики из федерального бюджета. Основные затраты на реализацию молодежной политики, все же ложатся на областной бюджет.
  5. Слабое взаимодействие учреждений, которые реализуют молодежную политику с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионально образования, а также с бизнес-сектором.
  6. Отсутствие на законодательном уровне единой методики для оценки эффективности реализации государственной молодежной политики. В настоящее время все регионы при подведении итогов эффективности реализации государственной молодежной политики используют различные индикаторы для оценки эффективности проделанной работы в области молодежной политики. Как правило, используются не целевые характеристики деятельности, а критерии, не имеющие прямого отношения к измерению качества молодежной политики такие как: количество участников мероприятий, количество проведенных мероприятий и др.
- Безусловно, эти критерии тоже очень важны для аналитики, но использование только этих индикаторов недостаточно, чтобы качественно оценить эффективность реализации молодежной политики на местах. Стандартизация этого процесса могла бы привести к единому методу оценки эффективности реализации государственной молодежной политики.
- На рисунке 1 показаны основные проблемы реализации молодежной политики в Курской области.
- На основе проведенного анализа можно увидеть следующие негативные явления: на протяжении последних трех лет отсутствует рост числа молодежи, но и рост общей численности населения тоже отсутствует. По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики в Курской области проживает 219 тысяч молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, что составляет 20% от всего населения региона.



Рисунок 1. Проблемы связанные с реализацией молодежной политики

На территории города Курска работают 15 профессиональных образовательных организаций и 9 образовательных организаций высшего образования, в которых обучается 52,2 тыс. студентов, из которых 31 тыс. на очной форме обучения. Также в городе Курске обучаются более 4-х тысяч иностранных студентов из 75 стран мира.

Имеет место высокая доля миграции молодежи из региона. Мы можем наблюдать, что рост, что доля мигрированных и эмигрированных молодых людей почти одинакова. Прирост молодежи за счет миграции составил в 2017 году 0,3%, а в 2019 году 0,2%.

Важной проблемой в рамках молодежной политики является рост безработицы среди молодого населения. За период 2017–2019 годов наблюдается рост с 17,70% безработной молодежи (состоящей и не состоящей в центрах занятости) до 19,901%.

Настораживает стагнация в области участия молодежи в совершении преступлений. На протяжении трех лет данный показатель практически не изменяется, что отражает отсутствие каких-либо существенных позитивных изменений в этом направлении. В 2017 году доля молодежи, участвующей в преступлениях, составляла 1,5%, а в 2019 году этот показатель составлял 1,3%.

Данные тенденции негативно характеризуют управление реализацией государственной молодежной политики в регионе.

#### Литература

1. Государственная молодежная политика: российская и мировая практика реализации в обществе инновационного потенциала новых поколений : науч. монография / под общ. ред. Вал. А. Лукова. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013. 718 с.
2. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в Российской Федерации. М.: Логос, 2003. 144 с.
3. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Методология целостного подхода в социологии молодежи. URL: <http://www.socyouthran.ru/>
4. Ильинский И. М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М.: Голос, 2001. 696 с.
5. Котова О.И. Проблемы молодежи и механизмы реализации молодежной политики в регионе // Известия ПГУ им. В. Г. Беллинского. 2012. № 28. С. 393–397.
6. Лисовский В. Т. Молодежная политика: проблемы и перспективы // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. М.-Тула, 1993. Ч. 2. 318 с.

7. Меркулов П. А., Бакалдина Е. С., Малик Е. Н., Елисеев А. Л. Реализация государственной молодежной политики в регионах Российской Федерации // *Власть*. 2015. № 9. С. 12–15.
8. Орлова В. В., Луц Ю. А. Региональная молодежная политика в структуре профессиональной социализации молодежи // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2015. № 10 (часть 5). С. 917–920.
9. Подъячев К. В., Халий И. А. Государственная молодежная политика в современной России: концепт и реалии // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2020. Т. 20. № 2. С. 263–276.
10. Рудакова Е. В., Рудакова О. В. Спектр волонтерских проектов г. Курска с участием молодежи с ограниченными возможностями здоровья // *Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): материалы Национальной научно-практической конференции с международным участием / отв. ред. Р. Е. Маркин, А. В. Проноза. Рязань, 2018. С. 386–395.*
11. Черкашин М. Д. Доверие населения к органам власти как фактор социальной консолидации общества // *Коммуникология: электронный научный журнал*. 2019. Т. 4, № 3. С. 74–82.
12. Черкашин М. Д. Духовное и интеллектуальное в культуре // *Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право*. 2008. №12 (52). С. 44–48.
13. Яшина Л. И., Панфилова Е. А. Региональная государственная молодежная политика как инструмент социализации молодежи // *Современные наукоемкие технологии*. 2016. № 12-3. С. 652–657.

## ЗАНЯТОСТЬ КАК ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

■ Аграновская В. И.

Занятость населения является одним из главных ориентиров развития социально-экономической системы, которая определяет перегруппировки финансовых, материальных и трудовых ресурсов в национальном хозяйстве, размещение производительных сил, пути повышения качества и уровня жизни. Для всех стран мира она занимает ведущее место в системе социальных и экономических проблем и вместе с показателями уровня жизни является важным индикатором социальных процессов. Более полная и эффективная занятость достигается благодаря ее государственному регулированию.

Следует отметить, что категория «занятость» ранее почти не использовалась в отечественных научных трудах, статистических материалах и социологических исследованиях, что объясняется, во-первых, существованием принципа всеобщности труда как главного принципа ликвидации безработицы. Во-вторых, сущность проблемы занятости населения сводилась к численности вовлеченных в общественное производство трудовых ресурсов общества.

Формирование и внедрение рыночных отношений способствовало пересмотру основных принципов функционирования института занятости, а именно: свободного выбора профессии и места работы в соответствии со способностями человека, добровольной незанятости граждан, от-

сутствия принудительного труда в любой форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством страны. В этих условиях по-новому встает проблема полной занятости и ее эффективности. С другой стороны, рыночные отношения стали благоприятной почвой для появления феномена безработицы, которая, расширила сферу социальных рисков для человека [8].

Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социально-экономической жизни человека, связанный с удовлетворением его потребностей в сфере труда. Она отражает потребности людей не только в заработках, но и в самореализации через общественно полезную деятельность. В то же время трудовая занятость населения страны обеспечивает производство ВВП, а следовательно — экономическую основу жизни общества.

В настоящее время правовое регулирование политики занятости обеспечивают: Конституция Российской Федерации; Кодекс законов о труде Российской Федерации; Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации», статья 5.

По критерию качества использования трудового потенциала различают три основных вида занятости: полную, рациональную и эффективную. Полная занятость — это реально существующее социально-экономическое отношение, которое означает, что каждый желающий работать гражданин

может найти работу в соответствии с призванием, профессиональной подготовкой и образованием. Для достижения полной занятости необходимо обеспечить стабильность экономического развития, создать равновесие политических сил, реализовать активную политику государства в сфере занятости, создать эффективную систему социально-правовой поддержки населения. Вместе с тем сама по себе полная занятость не является свидетельством целесообразности ее параметров.

Обеспечение гарантий государства в отношении прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы в условиях новой экономической реальности и развития цифрового общества требует применения новейших механизмов формирования и реализации государственной политики в этой сфере. Реализация государственной политики занятости требует глубокого и всестороннего исследования как научная и практическая проблема. В условиях нынешней социально-экономической ситуации, вызовов и диспропорций рынка труда, возрастает потребность в осмыслении современных подходов, принципов и методов реализации государственной политики в сфере занятости населения, формирования инструментария деятельности соответствующих государственных органов.

Анализ работ зарубежных и отечественных ученых свидетельствует о том, что ключевые принципы выработки государственной политики связываются с изменением роли гражданского общества и отдельного гражданина в публичном управлении, усилением участия граждан, а также направленностью на обеспечение потребностей граждан, повышения качества управленческих услуг, удобства их получения и своевременности [5].

Целью формирования и реализации государственной политики в сфере занятости населения является создание условий для обеспечения полной и продуктивной свободно избранной занятости и социальной защиты в случае наступления безработицы.

То есть, конечной целью является такой уровень занятости населения, который позволит обеспечить эффективное общественное производство, удовлетворить потребности конкретного работника, обеспечить соблюдение установленных законодательством социальных гарантий и т.п. Стоит отметить, что одной из важнейших предпосылок обеспечения продуктивной и прибыльной занятости конкретного гражданина является учет требований рынка труда: только при наличии на рынке соответствующих вакансий, человек получает возможность практически реализовывать полученные знания, умения и навыки, обеспечивая тем самым должный уровень доходов. Несмотря на это, актуализируется вопрос прогнозирования рынка труда в профессиональном аспекте, определение потребностей экономики в рабочей силе по профессиям, приоритетам ее развития для дальнейшего выяснения потребностей в разрезе профессий и видов деятельности.

С точки зрения определения средств, механизмов, инструментов, рычагов, способов достижения полной, продуктивной, свободно избранной занятости — государственная политика занятости рассматривается как совокупность средств прямого и косвенного воздействия на трудовую занятость всего общества и каждого отдельного гражданина.

С экономической точки зрения, реализация государственной политики в сфере занятости населения осуществляется через мероприятия активной и пассивной политики в сфере занятости населения.

Реализация пассивной политики в сфере занятости населения не имеет целью повышение уровня занятости населения, уменьшения профессионально квалификационного дисбаланса на рынке труда и проходит через регистрацию и учет безработных, выплату им денежной помощи. В период экономического спада приоритет должен быть отдан именно этому направлению государственной политики [1, с. 19]. Напротив, мероприятия активной политики в сфере

занятости населения направлены на увеличение спроса на рабочую силу, повышение ее конкурентоспособности, а также улучшение предложения работы и качества рабочих мест. К ним относят предоставление информационных и профориентационных услуг, организацию профессионального обучения, помощь в трудоустройстве, содействие самозанятости и предпринимательской деятельности граждан, открытию собственного дела, создание дополнительных рабочих мест, организацию общественных работ и др. поддержка малого бизнеса [2], обучение базовым правилам предпринимательства, профессиональное консультирование и отбор нетрудоустроенных для открытия собственного дела [6, с. 254].

Социальная и экономическая целесообразность предоставления приоритетов мерам активной государственной политики в сфере занятости населения в условиях дисбаланса на рынке труда доказана многолетним зарубежным опытом и отечественной практикой.

В условиях развития цифрового общества актуальность активных мер по профессиональной ориентации населения, карьерного консультирования усиливается ввиду ее значения для согласования профессиональных интересов и возможностей человека с быстроизменяющимися требованиями цифровизации экономики и общества, а услуг по профессиональному обучению, переобучению лиц — с учетом потребности обеспечения соответствия уровня профессиональной подготовки соискателей новым требованиям рынка труда. Переход к информационному обществу сопровождается появлением нового как социального, так и культурного субъекта — креативного класса [7, с. 81].

Профориентационная работа должна проводиться для различных категорий и возрастных групп населения. С этой целью могут быть реализованы различные ее формы и методы, в том числе, индивидуальные и групповые консультации, семинары и т.п.

Профессиональное обучение также рассматривается как направление активной государственной политики в сфере занятости и способ возвращения к труду категорий трудоспособного населения, не имеющих должной профессиональной подготовки или имеющих профессию, которая не пользуется спросом на рынке труда (имеет ограниченный спрос). Динамика социально-экономических процессов и их усложнение объективно требует постоянного прироста знаний и, следовательно, роста уровня образования населения [9].

Одной из обязательных предпосылок формирования и реализации активной государственной политики в сфере занятости населения, по нашему мнению, является разноуровневое взаимодействие, развитие партнерства, согласования различных интересов наемных работников, работодателей и государства. Важна роль такого взаимодействия в повышении качества профессиональной подготовки кадров, преодолении дисбаланса между предложением рабочей силы и спросом на нее, согласованности рынка труда и рынка образовательных услуг.

Разноуровневое взаимодействие и партнерство рассматриваются нами как способ урегулирования интересов различных субъектов и обязательное условие формирования и реализации эффективной государственной политики в сфере занятости населения в России. И хотя, результаты изучения практики предоставления услуг в сфере занятости населения свидетельствуют, что механизмы урегулирования интересов государства, работодателей и безработных полноценно не реализуются, считаем, что дальнейшее сотрудничество заинтересованных сторон необходимо развивать по направлениям: выяснение требований рынка труда; определение спроса на профессии; формирование требований к профессиональному уровню претендентов на рабочее место; определение необходимых компетенций с целью выбора дальнейшего обучения; формирования содержания обучения; овладения соискателями ново-

го оборудования и технологий; профессиональная ориентация, помощь в развитии карьеры и т.п.

Таким образом, эффективная государственная политика в сфере занятости населения рассматривается нами как целенаправленная деятельность органов публичной власти в виде совокупности конкретных действий и совокупности механизмов, средств, инструментария прямого и косвенного воздействия с целью создания условий для обеспечения полной и продуктивной свободно избранной занятости и социальной защиты в случае наступления безработицы. Исходя из этого, решение проблем полной, продуктивной, постоянной и высокодоходной занятости населения нуждается в реализации эффективной государственной политики в виде комплекса мероприятий, способствующих изменениям профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, согласованию интересов соискателей и требований рынка труда и т.п. Несмотря на это, перспективы дальнейших научных исследований, по нашему мнению, связаны с разработкой новых форм и методов реализации активной государственной политики в сфере занятости населения, прежде всего, активных программ и мероприятий ее реализации.

### Литература

1. Бероева З. М. Роль государственного управления в сфере труда и занятости // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2015. № 2 (160). С. 15–19.
2. Беспарточный Б. Д., Черкашин М. Д. Малый бизнес: теория и практика. монография / Российский гос. социальный ун-т, Курский ин-т социального образования (фил.) РГСУ. Курск, 2010.
3. Беспарточный Б. Д., Рудакова О. В. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2011. № 6 (94). С. 7–11.
4. Гайдукова И. Б., Рудакова О. В. Место трудовой карьеры в системе ценностей государственных и муниципальных служащих // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 3 (8). С. 32–35.
5. Гражданское общество в региональном измерении: монография / Л. В. Килимова, О. О. Нишнианидзе, О. А. Ветрова, М. Д. Черкашин. Курск: Юго-Зап. гос. ун-т, 2016. 119 с.
6. Ефимов О. Н., Рогова Л. Г. Государственная политика занятости и особенности ее реализации в России // Экономика труда. 2016. № 3. С. 247–260.
7. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2015. № 1 (4). С. 80–82.
8. Черкашин М. Д. Феномен риска в современном обществе и новая роль науки // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. № 1–2 (1–2). 2013. С. 16–20.
9. Черкашин М. Д., Исайчева О. А. Образование в системе формирования интеллектуального потенциала общества // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 2 (5). С. 131–133.

## АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ИСПОЛНЕНИЯ БЮДЖЕТОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ФОНДОВ

■ Гавриков Ф. А., Григоров В. А., Петрищева Е. Г.

Анализ количественных показателей государственных страховых фондов, которые перераспределяют национальный доход в пользу определенных групп населения государства, является необходимым условием для развития и совершенствования методов и мер социальной политики демократического государства. Внебюджетные фонды занимают одно из ключевых мест в жизни государства и общества. Именно от данных финансово-кредитных учреждений зависит качество и продолжительность жизни граждан, их благополучие.

Наличие государственных внебюджетных фондов является показателем современного демократического государства.

Государство гарантирует каждому гражданину право на социальное обеспечение:

- 1) в случае болезни;
- 2) потери кормильца;
- 3) инвалидности;
- 4) для воспитания детей и т. д.

Для обеспечения данного права в Российской Федерации действуют три внебюджетных фонда:

- 1) Пенсионный Фонд РФ;
- 2) Фонд обязательного медицинского страхования РФ;
- 3) Фонд социального страхования РФ.

Роль внебюджетных фондов можно определить исходя из их экономически-социального назначения [5, с. 113]. Внебюджетные фонды — финансовые ин-

струменты государства, цель которых заключается в создании и обособлении части финансовых ресурсов населения для удовлетворения социальных и естественных потребностей.

Социальная сущность выражается в том, что внебюджетные фонды выступают значимой формой аккумуляции и использования денежных средств, которые предназначены для обеспечения финансовых функций государства и местного самоуправления.

На сегодняшний день бюджеты страховых фондов формируются с помощью установленных доходов.

В бюджет Пенсионного фонда РФ поступают следующие доходы:

- 1) страховые взносы на обязательное пенсионное страхование;
- 2) дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии;
- 3) межбюджетные трансферты из федерального бюджета, передаваемые Пенсионному фонду РФ;
- 4) взносы по дополнительному тарифу для работодателей и организаций;
- 5) взносы организаций угольной промышленности;
- 6) пени, штрафы по взносам в Пенсионный фонд РФ и недоимки;
- 7) доходы от инвестирования;
- 8) санкции, штрафы, суммы, поступающие возмещающие ущерб;

- 9) пени, штрафы по взносам угольной промышленности, а также недоимки и иные источники, не запрещенные законодательством;

Источники доходов Фонда социального страхования:

- 1) страховые взносы по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- 2) страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- 3) санкции, штрафы, суммы, поступающие от возмещения ущерба;
- 4) ассигнования из федерального бюджета на покрытие расходов, связанных с предоставлением льгот;
- 5) пени и штрафы по взносам в Фонд социального страхования и недоимки;
- 6) межбюджетные трансферты из федерального бюджета;
- 7) доходы от инвестирования временно свободных средств в ценные бумаги и банковские вклады.

Источники формирования бюджета Фонда обязательного медицинского страхования:

- 1) недоимки, пени и штрафы по взносам в Фонд обязательного медицинского страхования;
- 2) страховые взносы на обязательное медицинское страхование;
- 3) санкции, штрафы, суммы, поступающие от возмещения ущерба;
- 4) межбюджетные трансферты из федерального бюджета.

Формирование бюджетов территориальных фондов обязательного медицинского страхования:

- 1) страховые взносы на обязательное медицинское страхование;
- 2) межбюджетные трансферты из Фонда обязательного медицинского страхования;
- 3) пени и недоимки по взносам в территориальный фонд обязательного медицинского страхования;

- 4) доходы от инвестирования временно свободных средств;

- 5) санкции, штрафы и суммы, поступающие от возмещения ущерба;

- 6) средства, передаваемые федеральному бюджету в связи с пониженными тарифами.

Также общим источником формирования бюджетов являются добровольные взносы юридических и физических лиц.

Рассмотрим динамику исполнения бюджетов государственных внебюджетных фондов с 2016 по 2019 год (табл. 1).

Таблица 1 позволяет сделать вывод, что согласно данным Федеральной службы государственной статистики доходы государственных внебюджетных фондов с 2016 по 2019 гг. выросли на 1390,6 млрд. руб., что составляет 14,5%, а расходы — на 1031,3 млрд. руб. или на 10,2%. К 2018 году расходная часть выросла на 474,2 млрд. руб. и почти осталась на таком же уровне в 2019 году.

Наибольшее пополнение бюджета было в 2019 году и составило 11289,9 млрд. руб. Основными причинами роста доходов бюджетов является увеличение суммы страхового взноса, в таблице представлены данные показывающие увеличение к 2019 году на 1555,6 млрд. рублей или на 24,5%. Этот рост способствовал переходу бюджетов из состояния дефицита в профицит, то есть рост доходов превысил рост расходов. Согласно динамике представленной в таблице, сумма нераспределенных средств составила 309,3 млрд. рублей или 166,8%.

В таблице 2 рассмотрим динамику исполнения бюджета Пенсионного фонда согласно Росстату.

Как свидетельствуют данные таблицы, Пенсионный фонд является самым крупным в финансовом плане среди других фондов, т.к. ему принадлежит наибольшая доля ресурсов в размере 175,3%. Рост доходов за 4 года увеличился на 15,3%, что составляет 1155,8 млрд. рублей. Этому способствовал рост страховых взносов на 1265 млрд. рублей (30,5%), который вывел бюджет из дефицита в профицит в 2019 году.

Таблица 1. Динамика исполнения бюджетов государственных внебюджетных фондов

Показатель исполнения бюджетов государственных внебюджетных фондов:	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Динамика изменения 2019 к 2016 году в натуральном выражении (млрд. руб.):	Процентное соотношение данных 2019 года к 2016 году, в %:
1. Доходы	9899,3	10689,1	10900,8	11289,9	+1390,6	+14,5%
2. в т. ч. страховые взносы	6328,4	6784,0	7476,9	7884,0	+1555,6	+24,5%
3. Расходы	10084,7	10645,3	11119,5	11116,0	+1031,3	+10,2%
4. Дефицит/Профицит	-185,4	43,8	-218,7	123,9	+309,3	+166,8%

Таблица 2. Динамика исполнения бюджета Пенсионного фонда РФ с 2016 по 2019 год

Показатель исполнения бюджета Пенсионного фонда РФ:	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Динамика изменения 2019 к 2016 году в натуральном выражении (млрд. руб.):	Процентное соотношение данных 2019 года к 2016 году, в %:
1. Доходы	7625,2	8260,1	8269,6	8781,0	+1155,8	+15,3%
2. в т. ч. страховые взносы	4144,5	4495,3	4963,1	5409,5	+1265	+30,5%
3. Расходы	7829,7	8319,5	8428,7	8627,1	+797,4	+10,1%
4. Дефицит/Профицит	-204,4	-59,4	-159,1	153,9	+358,3	+175,3%

Соответственно вырос и уровень расходов на 10,1% или на 797,4 млрд. рублей [1].

Пенсионный фонд РФ является важнейшим внебюджетным фондом, который предназначен для выплат пенсий населению в соответствии с действующим законодательством.

Фонд выплачивает социальные и трудовые пенсии, выплаты и пособия определенным группам лиц, пенсии военнослужащим и их семьям.

Пенсионный фонд РФ формируется из следующих источников:

- 1) страховые взносы;
- 2) средства федерального бюджета;
- 3) доходы от инвестирования;
- 4) суммы различных финансовых санкций;
- 5) добровольные взносы юридических и физических лиц и другие источники, не запрещенные законодательством.

Денежные средства, составляющие бюджет фонда, являются государственной собственностью и не входят в состав бюджетов и изъятию не подлежат. Фонд обязан ежегодно представлять информацию о своей деятельности в парламент.

Структура Пенсионного фонда гарантирует страховые выплаты по всей стране

при различных ситуациях, например, повышение размера пенсии при резких скачках цен, выплату пенсии при увеличении числа пенсионеров в результате бедствий и т.д.

Направление средств Пенсионного фонда РФ:

- 1) выплата государственных пенсий;
- 2) оказание помощи престарелым и нетрудоспособным гражданам органами социальной защиты;
- 3) финансово-материальное обеспечение деятельности системы Пенсионного фонда РФ;
- 4) выплата пособий людям, пострадавшим на Чернобыльской АЭС и другие расходы, связанные с деятельностью Пенсионного фонда РФ;

Пенсионный фонд РФ и все ему подчиненные органы образуют централизованную многоуровневую систему, которая управляет средствами обязательного пенсионного страхования в РФ:

На федеральном уровне Пенсионного фонда РФ деятельность осуществляется правлением фонда и его действующим органом — исполнительной дирекцией. Правление не является постоянно действующим, поэтому для постоянного функционирования системы фонда был создан

Таблица 3. Динамика исполнения бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования с 2016 по 2019 год

Показатель исполнения бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования:	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Динамика изменения 2019 к 2016 году в натуральном выражении (млрд. руб.):	Процентное соотношение данных 2019 года к 2016 году, в %:
1. Доходы	1657,6	1737,2	1895,9	2124,0	+466,4	+28,1%
2. в т. ч. страховые взносы	1624,2	1705,7	1895,9	2124,0	+ 499,8	+30,7%
3. Расходы	1590,2	1655,0	1988,5	2186,7	+ 596,5	+37,5%
4. Дефицит/Профицит	67,5	82,2	-92,6	-62,7	-130,2	-92,9%

специальный орган — исполнительная дирекция. Ее деятельность заключается в решении следующих задач: прогнозирование и анализ ресурсов фонда; распределение финансовых ресурсов фонда между регионами; ведение бухгалтерского отчета и финансовой отчетности; формированию бюджетной политики Пенсионного фонда РФ и прогнозирование долгосрочного развития пенсионной системы.

В субъектах Российской Федерации Пенсионный Фонд России имеет свои региональные органы — территориальные отделения Пенсионного Фонда России. Они работают на основе положения о территориальных органах Пенсионного фонда РФ, утвержденного правлением. Их работа заключается в организации пенсионного обеспечения и управлении средствами обязательного пенсионного страхования.

Местные пенсионные органы осуществляют обязательное пенсионное страхование на местах. Их деятельность заключается в оказании различных по своему характеру видов работ: финансовое обеспечение пенсий, прием населения по пенсионным вопросам, выплата и доставка пенсий, прием документов для назначения пенсий, организация всех форм собственности, работа с общественными организациями, ведение индивидуального учета, проверка соблюдения законодательства о пенсиях организациями всех форм собственности и т.д.

Исходя из выше написанного, можно сделать вывод, что результатом развития Пенсионного фонда РФ является создание стабильной системы пенсионного обеспе-

чения населения. При этом важными задачами занимается специально созданный для этого государственный институт, занимающийся, непосредственно только этой задачей и использующий собственные средства.

В таблице 3 рассмотрим динамику исполнения бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования.

В ходе исследования динамики исполнения бюджета Фонда медицинского страхования были сделаны следующие выводы: за период с 2016 по 2019 года рост доходов составил 466,4 млрд. руб., то есть 28,1%, а страховые взносы составили почти 500 млрд. рублей или 30,7%. Несмотря на значительное увеличение показателей доходов, в результате за четыре года мы имеем дефицит, который составил 130,2 млрд. руб. или 92,9%, так как расходная часть увеличилась на 37,5%, и превысила доходы на 9,4%.

В 2019 году доходная часть была равна страховым взносам и составила 2124 млрд. руб. Несмотря на то, что расходная часть была наибольшей в 2019 году, в 2018 году дефицит побил рекорды, так как доходы не смогли восполнить расходы.

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество, счета в учреждениях Центрального банка Российской Федерации и других кредитных организациях, печать со своим наименованием, штампы и бланки установленного образца.

Структура Фонда обязательного медицинского страхования гарантирует равные

возможности в получении медицинской и лекарственной помощи за счет фонда.

Фонд обязательного медицинского страхования формируется из следующих источников:

- 1) предприятия и организации;
- 2) учреждения и хозяйствующие субъекты;
- 3) органы исполнительной власти, осуществляющие платежи за неработающих граждан (дети, пенсионеры, студентов) [10].

Фонд обязательного медицинского страхования РФ и все подчиненные ему органы в области медицинского страхования образуют единую двухуровневую систему:

- 1) Федеральный фонд медицинского страхования;
- 2) Территориальный фонд медицинского страхования.

Они образованы как самостоятельные некоммерческие финансово-кредитные учреждения. Средства фондов находятся в государственной собственности и не подлежат изъятию, также не входят в состав других бюджетов. Деятельность территориального фонда обязательного медицинского страхования заключается в:

- 1) финансово-кредитной деятельности по обеспечению системы;
- 2) стабилизации финансовых ресурсов городов и районов, направленных на проведение обязательного медицинского страхования;
- 3) предоставлении кредитов страховщикам про обоснованной нехватке средств;

4) финансировании страховых организаций, имеющих лицензии и заключившие договор обязательного медицинского страхования;

5) аккумулировании денежных средств для обеспечения устойчивости системы страхования;

6) контроле за рациональным расходованием и использованием средств, направленных на медицинское страхование граждан;

Правительство РФ предоставляя Федеральный закон РФ устанавливает определенный тариф для страховых взносов. Страховые взносы не начисляются на:

- 1) дивиденды, начисляемые на акции;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стоимость бесплатно предоставленных услуг;
- 4) пособия при увольнении и т.д.

Государственная налоговая служба осуществляет контроль за своевременным поступлением денежных средств в эти фонды.

Все граждане получают страховой полис по месту жительства, либо по месту работы. Он означает, что гражданин может получить гарантированное бесплатное медицинское обслуживание. В него входит: первичная медико-санитарная помощь, специализированная медицинская помощь, скорая медицинская помощь, паллиативная медицинская помощь.

Рассмотрим в таблице 4 динамику исполнения бюджета Фонда социального страхования.

Таблица 4 позволяет сделать следующие выводы: в результате за 4 года мы име-

Таблица 4. Динамика исполнения бюджета Фонда социального страхования с 2016 по 2019 года

Показатель исполнения бюджета Фонда социального страхования:	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Динамика изменения 2019 к 2016 году в натуральном выражении (млрд. руб.):	Процентное соотношение данных 2019 года к 2016 году, в %:
1. Доходы	616,4	691,8	735,2	385,0	-231,4	-37,5%
2. в т. ч. страховые взносы	559,7	583,1	651,6	432,0	-127,7	-32,8%
3. Расходы	664,9	670,8	702,2	352,4	-312,5	-47%
4. Дефицит/Профицит	-48,5	21,0	33,0	32,5	+81	+167%

ем профицит бюджета, который составил 81 млрд. руб., причиной этому послужило сокращение расходной части фонда на 312,5 млрд. руб. или на 47%. В это же время произошло и сокращение доходов на 231,4 млрд. руб. Наибольшее сокращение доходов было в 2019 году, на 231,4 млрд. рублей или на 37,5%, однако поступление страховых взносов превышает сумму доходов на 47 млрд. рублей, а сумма нераспределенных средств составляет 32,5 млрд. рублей [4].

Социальное страхование — часть государственной системы социальной защиты населения, осуществляемой в форме страхования работающих граждан от возможного изменения материального и социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам.

Субъектами социального страхования являются – работодатели, страховщики и страхователи. Деятельность фонда заключается в обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в выполнении государственных социальных обязательств по поручению Правительства РФ, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, международная деятельность.

Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подразумевает собой систему правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам утраченного заработка или дополнительных расходов в связи с наступлением страхового случая.

Выполнение государственных социальных обязательств по поручению Правительства РФ включает в себя:

- 1) оплату медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности и родов и по наблюдению в течение первого года жизни ребенка;
- 2) обеспечение граждан полу, а также бесплатным проездом к месту лече-

ния и обратно за счет средств федерального бюджета;

- 3) обеспечение инвалидов техническими средствами реабилитации, отдельных граждан из числа ветеранов протезами(кроме зубных), протезно-ортопедическими изделиями за счет средств федерального бюджета;

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний включает в себе:

- 1) обеспечение социальной защиты страхователей и экономических субъектов в снижении профессионального риска;
- 2) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при выполнении обязанностей по трудовому договору, путем предоставления оплаты расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- 3) обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний;

Международная деятельность подразумевает собой международное сотрудничество с аналогичными зарубежными службами с целью изучения обобщения зарубежного опыта по вопросам бюджетно-финансовой деятельности в сфере обязательного социального страхования.

Фонд социального страхования формируется из следующих источников:

- 1) страховые взносы;
- 2) штрафные санкции и пени;
- 3) доходы от размещения временно свободных;
- 4) денежные средства, возвращаемые страховщиком в результате регрессивных требований;
- 5) дотации, другие средства федерального бюджета и др.

Система дотаций из федерального бюджета является государственной гарантией устойчивости социального страхования. Дотации предусматриваются при нехватке

денежных средств для обеспечения выплат пенсий и пособий, оплаты медицинской помощи и санитарно-курортного лечения и других расходов. Они позволяют обеспечить выплаты по обязательному социальному страхованию, которые установлены федеральными законами о конкретных видах социального страхования.

Такие функции, как: воспроизводственная, защитная, компенсирующая, перераспределительная и стабилизирующая являются важнейшими в социальном страховании.

- 1) воспроизводственная функция подразумевает, что социальное страхование должно обеспечить страхователям покрытие всех расходов для нормального протекания жизни в случае болезни, инвалидности, старости, безработицы и беременности;
- 2) защитная функция включает в себе поддержание материального уровня, если постоянный источник дохода оказался недоступным, также, если произойдут непредвиденные расходы;
- 3) компенсирующая функция включает в себя материальное возмещение ущерба здоровью, оплату услуг лечения и реабилитации и возмещение ущерба при утрате трудоспособности;
- 4) перераспределительная функция заключается в разделении материальной ответственности за социальные риски между государством, работодателями и застрахованными;
- 5) стабилизирующая функция подразумевает собой согласование интересов субъектов по ряду вопросов по жизнедеятельности наемных работников — кругу лиц, подлежащих социальному страхованию; уровню социальной защиты; распределению финансовой нагрузки между субъектами; участию в управлении социальным страхованием;

Социальное страхование играет значимую роль в жизни общества. Ведь поддерж-

ка населения является залогом успешного развития стабильности государства.

Таким образом, в общем объеме финансовых ресурсов государственных внебюджетных фондов наибольшая доля принадлежит Пенсионному фонду (почти 73%). Продолжается тенденция роста доходов Пенсионного фонда РФ и Фонда обязательного медицинского страхования. Но, несмотря на положительную тенденцию роста страховых взносов бюджеты фондов были исполнены как с профицитом, так и с дефицитом. Доходы Фонда социального страхования за четыре года уменьшились 31,5%, а расходы — на 47%, в результате получили профицит бюджета, также как и в Пенсионном фонде страхования. Доходы же Фонда медицинского страхования увеличились на 28,1%, однако расходы — на 37,5%, в итоге имеем дефицит бюджета.

Так, бюджет Фонда социального страхования на 4 квартал 2019 года был исполнен с профицитом в размере 32,5 млрд. рублей. Также с профицитом в 153,9 млрд. рублей Пенсионный фонд РФ закончил 2019 год. А бюджет Фонда обязательного медицинского страхования на конец 2019 года был исполнен с дефицитом более чем 62,7 млрд. рублей.

Очень настораживает дефицит Пенсионного фонда РФ в 153,9 млрд. рублей, который был в 2018 году из-за профицита Фонда по его накопительной составляющей и дефицита Фонда по распределительной составляющей. В 2018 году бюджеты фондов были исполнены с крайним перевесом в сторону дефицита.

Согласно данным Минфина, дефицит в сумме составил 218,7 млрд. рублей, который сложился из дефицита Пенсионного фонда РФ в размере 159,1 млрд. рублей и дефицита Фонда обязательного медицинского страхования в размере 92,6 млрд. рублей. А бюджет Фонда социального страхования напротив, закончил 2018 год с профицитом в 33 млрд. рублей. В 2016 году бюджеты фондов были также исполнены с дефицитом. Конечная сумма дефицита составила

185,4 млрд. рублей. Исходя из данных, уже в 2017 году бюджеты государственных внебюджетных фондов были исполнены с профицитом в размере 44,4 млрд. рублей.

### Литература

1. *Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации.* URL: <http://www.pfrf.ru/> (дата обращения 09.07.2020).
2. *Официальный сайт Федеральная служба государственной статистики.* URL: <https://www.gks.ru/> (дата обращения 11.07.2020).
3. *Официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования.* URL: <http://ffoms.ru/> (дата обращения 10.07.2020)
4. *Официальный сайт Фонда социального страхования.* URL: <https://fss.ru/> (дата обращения 11.07.2020).
5. *Корпоративные финансы: учебное пособие / Т. В. Крамаренко, М. В. Нестеренко, А. В. Щенников. 2-е изд., стер. М.: Флинта, 2017. 113 с.*
6. *Беспарточный Б. Д., Спицына А. О., Черкашин М. Д. Качество жизни населения как критерий социальной эффективности управления в регионе // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2017. Т. 7. № 2 (23). С. 182–191.*
7. *Спицына А. О., Черкашин М. Д. Конкурентоспособность региона: теоретический аспект // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 4 (7). С. 221–223.*

## КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

■ Камардина Н. А.

Проблема развития управленческих кадров особенно актуальна, поскольку в государстве всегда существует потребность в высококлассных специалистах, в том числе в управленческой сфере и в условиях модернизации общественных сфер развития. Это связывают с таким важным государственно-управленческим процессом, как принятие управленческих решений в повседневной жизни с целью выполнения текущих государственно-управленческих задач и реагирования на острые вызовы и проблемы. От того, насколько профессиональный специалист, эксперт соответствующей сферы управленческого воздействия на общественные отношения умеет правильно, четко, организовано, с применением современных методов служебно-властной деятельности выработать соответствующее управленческое решение, зависит жизнь как одного человека, так и всего государства в целом. Поэтому именно в государственном аппарате принятие решений требует ответственного подхода, опыта управленческой деятельности и постоянного повышения профессиональной компетентности кадров.

Часто понятие «потенциал» отождествляют с термином «ресурсы», которые необходимо использовать для решения задач и направлять на достижение целей. Анализ подходов к определению понятия «потенциал» позволяет выявить недостаток, который заключается в отождествлении потен-

циала как ресурсов или как возможностей. Согласно этому мы предлагаем трактовать «потенциал» как способную к саморазвитию систему ресурсов личности, которая включает в себя способности и возможности необходимые для достижения определенной цели.

Управление кадровым потенциалом многогранное и сложное понятие, охватывающее широкий круг взаимосвязанных проблем. Управление кадровым потенциалом государственной службы необходимо для раскрытия существующих и потенциальных возможностей государственных служащих путем использования стратегических и логически последовательных мероприятий. Управление кадровым потенциалом должно осуществляться на основе стратегического подхода, что означает использование в практике управления персоналом современных подходов, характерных для стратегического управления персоналом, концепций «обучающейся организации», «управление знаниями», современного инструментария управления персоналом [2]. По нашему мнению, необходимость управления кадровым потенциалом заключается в его формировании, наращивании и развитии.

Согласно анализу научной литературы [6], управление кадровым потенциалом государственной службы включает в себя следующие этапы: кадровое планирование; набор персонала; отбор персонала; профо-

риентацию и адаптацию персонала; обучение и развитие персонала; оценку трудовой деятельности персонала; ротацию; мотивацию; продвижение по службе и управления деловой карьерой.

Иностранные ученые Mudor Н. и Tooksoon Р. предложили концептуальную основу, которая состоит из трех аспектов: практики управления кадровым потенциалом, удовлетворенности работой и результатами работы и объяснили взаимосвязь между этими переменными. Основная идея концепции заключается в том, что практика управления кадровым потенциалом положительно и значимо влияет на удовлетворенность работников от работы, соответственно, удовольствие от работы играет важную роль в качестве результатов труда [11]. Практика управления кадровым потенциалом создает благоприятные условия для роста удовлетворенности от работы.

Три основные переменные практики управления кадровым потенциалом, а именно кадровый анализ, профессиональное обучение и мотивация играют важную роль для повышения удовлетворенности служащих работой. Положительная связь между практикой управления кадровым потенциалом и удовлетворенностью работой обеспечивается правильной мотивацией государственных служащих. Негативный эффект практики управления кадровым потенциалом на результаты работы сотрудников влияет на рост текучести кадров. В целях снижения текучести кадров необходимо обеспечить соответствующий контроль, обучение и вознаграждение работников. Таким образом, в системе государственной службы необходимо принимать меры для роста удовлетворенности работой и применять практику управления кадровым потенциалом на рабочих местах с целью сокращения текучести кадров и достижения целей.

Следует обратить внимание на то, что кадровая работа с персоналом сопряжена с таким феноменом, как риск. Здесь в качестве исходной точки принимается связь

риска с действием и действующим субъектом: риск существует лишь при наличии субъекта и возможности действия [10, с. 16]. Кадровые риски — это «риски, связанные с вероятностью реализации антропогенных угроз, т.е. угроз, исходящих от людей» [3]. Основными причинами кадровых рисков выступают: квалификационная асимметрия лиц, желающих получить работу; профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; размытые моральные и ценностные установки отдельных работников; действия со стороны криминальных элементов; низкий уровень квалификации работников; низкий уровень и качество жизни людей.

Существует значительная взаимосвязь кадрового потенциала государственной службы с деятельностью органов государственной власти и управления [6, с. 42]. В связи с этим, в отечественном научном дискурсе актуализировались исследования, касающиеся управленческой элиты, руководителей государственного управления на фоне необходимости проведения реформ. Они являются ключевым фактором, если говорить об эффективности и результативности этого процесса. Формирование новой модели управления в России связано с активизацией совокупного экономического, социального, ресурсного потенциала.

Особую роль в системе управления исследователи видят в кадровом, творческом потенциале [8]. Д. А. Савчук отмечает, что особенности управления формируют определенные требования к кадровому потенциалу государственной службы [6]. Принципы управления должны предусматривать реализацию и актуализацию личностью каждого государственного служащего своего творческого профессионально-личностного потенциала. Отечественный и зарубежный опыт организации муниципальной службы показывает, что кадровая политика на местном уровне представляет собой главное направление в совершенствовании работы с персоналом органов местного самоуправления. Отсюда следует, что вполне право-

мерно распространить требования, предъявляемые к государственной кадровой политике, и на муниципальный уровень [9].

Таким образом, в соответствии с научными разработками, современное государственное управление предусматривает приобретение управлением новых качественных признаков, направленных на развитие и саморазвитие, на дисагрегацию и мотивацию. Происходит переход от административного государства к государству координационному, основная задача которого — максимально эффективное удовлетворение потребностей и интересов граждан, что становится возможным благодаря обеспечению развития кадрового потенциала государственных служащих.

Важным этапом в определении механизмов развития кадрового потенциала государственных служащих является анализ научных исследований, касающихся механизмов государственного управления. Механизмы государственного управления в контексте новой парадигмы управления имеют три особенности: они должны отражать включенность в социальную реальность; они должны формировать такую модель, в которой социальная направленность будет понятна на разных уровнях; результаты функционирования механизмов должны соответствовать действиям и привлекаемым ресурсам [1].

В соответствии с этим, к механизмам государственного управления можно отнести практические меры, средства, стимулы, которые оказывают влияние на социальные системы для достижения определенной цели. Исходя из этого, реализация государственной власти происходит именно с помощью механизмов государственного управления. Мы считаем, что механизм государственного управления – сложное и системное образование, которое органично сочетает в себе те или иные составляющие элементы. Г. В. Атаманчук в качестве механизма государственного управления рассматривал сложную систему государственных органов, действующих в соответствии с

определенными принципами и цель которых — выполнение задач государственного управления [1, с. 349].

Поскольку механизмы обеспечения развития кадрового потенциала государственных служащих предусматривают создание условий для саморазвития и самореализации государственных служащих, важно понять, какие именно механизмы государственного управления являются базовыми для обеспечения развития профессионального потенциала государственных служащих. Прежде всего, необходима дальнейшая оптимизация системы образования [11]. Обучение, по мнению Д. А. Савчука, представляет собой социальную технологию, которая состоит из следующих друг за другом стадий и этапов (например, таких как, целеполагание, информация, прогнозирование, принятие решений, организация исполнения, коммуникация, контроль и коррекция) [6].

Несмотря на то, что механизмы обеспечения развития профессионального потенциала требуют организационной и правовой базы как основы функционирования всех других механизмов, а также на то, что профессиональный потенциал государственных служащих предполагает наличие творческого, интеллектуального, морально психологического, лидерского, управленческого, квалификационного, коммуникативного, психофизиологического потенциала, возникает необходимость в ресурсном обеспечении их развития и мотивации государственных служащих к саморазвитию и самосовершенствованию.

Таким образом, развитие кадрового потенциала государственных служащих предусматривает применение комплекса механизмов государственного управления, а именно организационного, правового, ресурсного и мотивационного. Механизмы обеспечения развития кадрового потенциала государственных гражданских служащих образуют организационно-правовые, мотивационно-ценностные и другие интегрированные способы стимулирования

государственных служащих к самосовершенствованию и самореализации в целях решения задач и выполнения функций органов государственной власти. Именно человек является главной ценностью, на которую направлена реализация государственного управления и который выполняет задачи и функции органов государственной власти.

### Литература

1. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. М.: Изд-во Омега-Л, 2014. 525 с.
2. Копейкин Г. К., Потемкин В. К. Менеджмент экономической безопасности. СПб.: Терция, 2004. 112 с.
3. Лимонова Е. В. Управление рисками в системе кадровой политики организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 4 (68). С. 52–56.
4. Рудакова О. В. Особенности кадрового обеспечения муниципального управления // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2019. № 1 (16). С. 28–31.
5. Рудакова О. В. Ротация как кадровая технология управления персоналом на муниципальной службе // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2019. № 1 (17). С. 30–32.
6. Савчук Д. А. Понятие и особенности кадрового потенциала государственной службы // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. № 6. С. 39–45.
7. Савчук Д. А. Социальные технологии в становлении кадрового потенциала системы государственного управления: автореферат дис. ... доктора социологических наук. Санкт-Петербург, 2017. 35 с.
8. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2015. № 1 (4). С. 80–82.
9. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Проблемы законодательства относительно муниципальных органов власти в современной России // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2014. № 2 (5). С. 230–235.
10. Черкашин М. Д. Феномен риска в современном обществе и новая роль науки // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2013. № 1-2 (1) С. 16–20.
11. Черкашин М. Д., Исайчева О. А. Образование в системе формирования интеллектуального потенциала общества // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015 № 2 (5). С. 131–133.
12. Mudor H., Tooksoon P. Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover // Journal of Economics and Behavioral Studies. 2011. Vol. 2, No. 2. P. 41–49.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ С НАСЕЛЕНИЕМ

■ Кольцов А. А., Кузнецова В. С.

В настоящее время, в условиях современного динамично развивающегося российского общества, сложных взаимоотношений между составляющими его социальными группами, тенденций роста гражданского правосознания и нестабильной экономики, самоуправление является важнейшей составляющей современного общества и первичным уровнем взаимодействия граждан и органов государственной власти. Для того чтобы такое сложное общество продолжало свое гармоничное развитие, необходимо вовлечение всех его элементов в государственное и социальное управление [2, с. 75].

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», одним из требований которого является максимальное приближение органов местного самоуправления к населению и эффективность их деятельности, что невозможно без учета опыта, который уже существует на муниципальном уровне.

Важное место в политике многих современных государств, направленной на достижение более эффективной работы органов государственной власти и местного самоуправления, занимают вопросы совершенствования государственного управления. В условиях инновационного развития экономики совершенствование государственного управления, которое направлено

на обеспечение комфорта и высокого качества жизни населения, является весьма широким и включает в себя множество тем и направлений реализации, которые правительства стран считают приоритетными [1].

В администрации Курской области различные формы вовлечения граждан в управленческие процессы должны стать основой эффективной системы взаимодействия органов государственной власти и населения. Необходимо, чтобы система взаимодействия власти и населения строилась на принципах партнерства и открытого диалога.

Процесс взаимодействия осуществляется в определенных направлениях и в определенных формах. Наиболее важными направлениями являются следующие:

- 1) открытое обсуждение текущих вопросов;
- 2) определение общественного мнения о планах и проектах до их окончательного принятия;
- 3) участие граждан в разработке и экспертизе решений;
- 4) своевременное информирование населения о принятых решениях с обоснованием их целесообразности;
- 5) отсутствие систематической отчетности по реализации предложений россиян;
- 6) обеспечение прозрачности и открытости деятельности органов государственной власти;

- 7) анализ последствий принятых решений, отношение граждан к ним, учет их мнений и предложений в целях совершенствования деятельности государственных органов [3, с. 9].

Также осведомленность общественности о состоянии дел городской администрации и перспективах ее развития является основой «информированного согласия», когда люди знают, понимают и поддерживают муниципальную власть.

Каналы информирования общественности о политике и практике муниципальных органов власти весьма разнообразны. Основными из них являются личные встречи руководителей с населением, информационные стенды, справочные материалы, горячие линии, справочно-информационные службы, средства массовой информации, библиотеки и др. Одной из важнейших форм информирования граждан являются личные встречи главы муниципально-образовательного образования, депутатов, руководителей органов и должностных лиц местного самоуправления. Они должны проводиться регулярно, согласно утвержденному графику. Преимущество этой формы заключается в том, что жители могут задавать вопросы и получать ответы на месте.

Одна из проблем, которую необходимо решить, — это вовлечение граждан и местных сообществ в реальное участие в управлении, при отсутствии традиций такого участия. Местным органам власти необходимо принять меры, которые помогут добиться реального участия граждан в муниципальном управлении.

Основными направлениями решения данной проблемы являются следующие:

1. В уставе муниципального образования должны быть установлены процедуры, позволяющие отдельным лицам и общинным группам непосредственно выражать свое мнение по местным вопросам и участвовать в принятии ими решений на всех этапах. Граждане должны иметь законную возможность предлагать ре-

шения и конкретные проекты; участвовать в реализации тех решений и проектов, в которых они наиболее заинтересованы.

2. Необходимо разработать и внедрить муниципальные информационно-просветительские программы, которые помогут людям поверить в то, что они сами могут улучшить качество жизни на местном уровне. В частности, необходима специальная структура поддержки гражданских инициатив, то есть должно быть место, где человек или группа граждан могут обратиться со своей инициативой.
3. Работа по обеспечению информированного гражданского согласия должна проводиться постоянно, на долгосрочной основе [2, с. 77].

Современные информационно-телекоммуникационные технологии предоставляют органам власти новые, более удобные и быстрые формы взаимодействия с населением, новые способы привлечения граждан к политическому участию. В зарубежной литературе справедливо отмечается, что «тенденции развития электронных форм непосредственного участия в общественной жизни, безусловно, сделают их основным вектором гражданской активности в первые десятилетия XXI века».

Существуют следующие основные механизмы взаимодействия государства и населения с использованием информационных технологий:

- 1) электронное голосование и референдумы (голосование по мобильному телефону, интернет-выборы и др.);
- 2) механизмы сетевого общения граждан и коллективного обсуждения социально значимых проблем и вопросов общественно-политической тематики в режиме online;
- 3) механизмы формирования интернет-сообществ, в том числе механизмы планирования и реализации гражданских инициатив и проектов коллективных действий;

- 4) механизмы сетевого взаимодействия граждан с органами власти, включая инструменты влияния на принятие решений и Гражданский контроль за деятельностью органов власти;
- 5) механизмы публичного онлайн-управления на муниципальном уровне и др. [3, с. 12].

При использовании этих механизмов централизованные властные иерархические структуры заменяются гибкими сетевыми типами организаций, а роль самоорганизации граждан для решения конкретной задачи возрастает.

Анализ взаимодействия населения и органов местного самоуправления показал, что широкие возможности информационных технологий недостаточно эффективно используются в процессе участия общественности в государственном управлении. Прежде всего, это касается проведения референдумов и опросов в электронной форме для решения вопросов местного значения.

Сегодня все более активная роль отводится Интернету как инструменту коммуникации между государством и обществом. Процесс общения представителей власти и гражданского общества в Интернет-пространстве происходит в рамках конфликта-согласия. Взаимодействие власти и общества в новых сферах коммуникации, обеспечиваемых Интернет-пространством, наиболее удобно классифицировать по методике В. И. Ильина.

Данная классификация позволяет выделить следующие поля коммуникации:

1. Групповое поле (сетевые сообщества).

В настоящее время в социальных сетях существует множество групп общественной направленности — официальные федеральные и региональные сообщества, группы сторонников той или иной политической партии или общественной организации, политики и депутаты. Даже если политик не хочет создавать официальную страницу или группу в самой популярной

социальной сети, он просто обязан быть в курсе происходящего в ней, измерять общественные настроения, следить за тем, что пишут и говорят о нем самом.

2. Индивидуально-личностное поле (индивидуальные сайты, странички, блоги политических и общественных лидеров).

В последние годы блоги и микроблоги, наряду с личными сайтами, стали влиятельными коммуникационными платформами. В этом контексте стоит отметить популярность сервисов «Живой Журнал» и «Твиттер».

3. Институциональное поле (сайты, порталы органов власти). Интересным с этой точки зрения является появление «гибридных институтов», то есть кооперации и взаимодействия между менеджерами и управляемыми через Интернет. В качестве примера можно привести Интернет-проект «Большое правительство», который призван стать площадкой для оперативного взаимодействия министров с представителями партии власти, местных и муниципальных органов власти и различных институтов гражданского общества [8, с. 15].

Используя данную классификацию, можно дополнительно определить наиболее часто используемые направления коммуникации между органами власти и населением Курской области.

Рассмотренные практики взаимодействия органов власти Курской области с Интернет-аудиторией не находят должного отклика у интернет-пользователей. В целях повышения качества обратной связи и увеличения количества откликов органы власти должны регулярно публиковать информацию о своей деятельности в Интернет-представительствах СМИ и информационных агентствах, которая имеет эмоциональную составляющую и предполагает обратную связь с Интернет-аудиторией. Например, это могут быть не постановочные видеоролики (живое обще-

ние), комментарии к различным событиям от первого лица и другие материалы, содержащие эмоциональную составляющую.

Использование таких форм непосредственной демократии, как опросы и референдумы в электронном виде, в условиях экономического кризиса было бы весьма эффективным со всех точек зрения.

На самом деле граждане очень мало связаны с решением насущных проблем местной жизни. Те цели, которые были поставлены в ходе муниципальной реформы, так и не были реализованы, в частности, сближение власти с населением. Установленные нормами Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» механизм реализации конституционного принципа демократии несовершенен, страдает излишней декларативностью и чрезмерно сложен. Налицо низкая эффективность общественных слушаний; зачастую, вместо того чтобы объективно обсуждать проблемы, они проводятся только для формального утверждения ранее принятых решений.

В целом в стране недостаточно активно используется потенциал территориального местного самоуправления. Отсюда также следует, что граждане не рассматривают местное самоуправление как эффективный метод решения своих проблем и достижения своих целей. Также население зачастую не знает о своих правах в управлении муниципальным образованием, возможностях повышения качества жизни.

Для совершенствования механизмов взаимодействия Администрации Курской области с населением необходима реализация следующего комплекса мероприятий:

- ориентация Администрации Курской области, прежде всего, на усиление взаимодействия органов местного самоуправления с населением в решении вопросов местного значения, создание условий для активного и заинтересованного участия граждан

в осуществлении местного самоуправления, повышение прозрачности и информационной открытости деятельности администрации города Курска.

Решить эту проблему можно путем предоставления населению объективной информации о деятельности администрации города по основным направлениям, о наиболее значимых реализуемых проектах и возможностях местного самоуправления. Это делается в рамках различных коммуникационных площадок — от размещения информации в СМИ, «прямых трансляций» с главой городской администрации до встреч с населением в образовательных учреждениях, трудовых коллективах;

- организация региональными и местными органами власти постоянных механизмов организационно-нравственной поддержки активных граждан, создание специальных площадок для коммуникации между властью и общественностью, усиление заинтересованности населения в повышении качества жизни за счет внедрения технологий конструктивного взаимодействия;
- повышение информированности населения о проблемах региона и муниципального образования, путях их решения, возможных формах участия граждан в решении общественно значимых вопросов;
- повышение заинтересованности граждан в участии в решении местных дел, уверенности в рациональности сотрудничества с органами системы публичной власти;
- доведение результатов реализации совместно разработанных решений (программ) до конкретных участников взаимодействия с органами государственной власти, повышение информированности общественности о положительных результатах взаимодействия с органами государственной власти;

- разработка рекомендаций для органов государственной власти по созданию условий для расширенного внедрения системы поддержки общественных инициатив, внедрения системы стимулирования муниципальных образований, наиболее эффективно работающих с населением.

Таким образом, проблемы, возникающие при осуществлении муниципального управления, требуют своего разрешения. Активное вовлечение граждан в осуществление местного самоуправления требует разработки и осуществления ряда согласованных действий со стороны органов государственной власти и местного самоуправления при активном участии самих граждан.

Органы местного самоуправления должны проводить работу среди граждан по разъяснению сущности муниципального управления, формированию основ их сознательного участия в муниципальном управлении, созданию условий, способствующих реализации прав граждан на самоуправление, активному вовлечению населения в решение вопросов местного значения.

Местное самоуправление — это основа нашего общества, и осуществление качественных изменений в его структуре в ближайшее время приведет к улучшению функционирования всей государственной системы и общества в целом.

### **Литература**

1. *Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс».*
2. *Кольцов А. А. Оценка комплексного социально-экономического образования «город Курск» // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2014. № 2. С. 75–79.*

3. *Свиридов В. И., Кольцов А. А., Литов С. С. Основы муниципальной службы: учеб. пособие. Ч. I. / Курский институт социального образования (филиал) РГСУ. Курск: РГСУ: «Союз», 2010. 21 с.*

## КОНЦЕПЦИЯ И АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МСУ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

■ Кольцов А. А., Рыбкина И. С.

Понятие «социальная политика в Российской Федерации» представлено в определении, закрепленном в Конституции РФ, в котором говорится, что Россия является социальным государством. Поэтому ее политика направлена на создание условий, которые обеспечивают свободное развитие человека и его достойную жизнь.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Конституция гарантирует каждому социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потере кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

Социальная политика в Российской Федерации направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Понятие социальной политики в муниципальном образовании исследуется также в контексте представлений о социальном государстве. Так как Российская Федерация является таким государством, то на территории всей страны существует единая концепция социальной политики [1, с. 20]. На

данный момент такой концепцией является «Стратегия – 2020».

Стратегию – 2020 (Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года) по поручению российского правительства разрабатывали в течение 2011 года более 1000 экспертов под руководством Государственного университета – Высшей школы экономики и Российской академии народного хозяйства и госслужбы.

Стратегия – 2020 — это второй вариант концепции долгосрочного развития России до 2020 года. Первый вариант в 2006-2007 годах разрабатывали в соответствии с поручением Президента РФ В.В. Путина Минэкономразвития и другие ведомства. Целью разработки первого варианта Концепции было заявлено «определение путей и способов обеспечения в долгосрочной перспективе (2008–2020 годы) устойчивого повышения благосостояния российских граждан, национальной безопасности, динамичного развития экономики, укрепления позиций России в мировом сообществе».

На основании данной концепции были разработаны муниципальные программы, которые определяют основные положения развития муниципального образования. К ним относятся: муниципальная программа «Социальная поддержка граждан в Корневском районе Курской области», муниципальная программа

«Развитие образования в Кореневском районе Курской области», муниципальная программа «Повышение эффективности работы с молодежью, организация отдыха и оздоровления детей, молодежи, развитие физической культуры и спорта в Кореневском районе Курской области», муниципальная программа «Развитие культуры в Кореневском районе Курской области».

На сегодняшний день в Кореневском районе предусмотрены следующие мероприятия по сферам деятельности:

1. Сфера социальной поддержки отдельных категорий граждан:
  - предоставление социальных выплат и мер социальной поддержки отдельным категориям граждан;
  - введение в практику работы социальных контрактов при оказании социальной помощи малоимущим гражданам;
  - совершенствование механизмов выявления учета граждан-получателей мер социальной поддержки;
  - организация мер по укреплению здоровья, занятости, культурному досугу пожилых людей;
  - обеспечение реализации комплекса мер, направленных на улучшение демографической ситуации в Кореневском районе Курской области;
  - реализация мероприятий, направленных на развитие и укрепление института семьи.
2. Сфера развития образования:
  - обеспечение 100% охвата детей в возрасте от 3 до 7 лет услугами дошкольного воспитания;
  - обеспечение доступности качественного образования, реструктуризация сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности;
  - реализация моделей получения качественного образования детьми-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями;

- создание условий для реализации федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего общего образования;
- развитие кадрового потенциала системы образования;
- выявление и поддержка одаренных детей.

### 3. Сфера работы с молодежью:

- формирование условий для гражданско-патриотического воспитания;
- вовлечение молодежи в социальную практику;
- профилактика асоциальных явлений в молодежной среде, поддержка детей, подростков и молодежи, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- поддержка талантливой молодежи;
- создание условий для вовлечения молодежи в активную общественную деятельность;
- информационное обеспечение государственной молодежной политики и подготовка кадров для работы с молодежью.

### 4. Сфера развития культуры:

- развитие инфраструктуры и системы управления в сфере культуры;
- обеспечение деятельности подведомственных учреждений;
- меры государственной и социальной поддержки;
- сохранение и развитие традиционной народной культуры, нематериального культурного наследия Кореневского района, поддержка сельской культуры;
- укрепление единого культурного пространства Кореневского района и интеграция культуры района в региональное культурное пространство [2, с. 96–97].

В рамках данных направлений можно рассмотреть, эффективна ли проводимая социальная политика в районе. Основные показатели указаны в Таблице 1.

Таблица 1. Социально-экономические показатели Кореневского района Курской области

Показатель	Единица измерения	2015	2016	2017	2018
Численность населения	Чел.	16 547	16 299	16 163	16 052
Уровень зарегистрированной безработицы	%	0,5	0,59	0,51	1,15
Среднемесячная заработная плата 1 работника по району (по крупным и средним организациям)	Руб.	12767,2	16287,3	19040,9	20242
Создание новых рабочих мест	Ед.	121	199	98	12

Таким образом, в районе отмечается положительная динамика по основным показателям социально-экономического развития.

Однако наблюдается и тенденция сокращения численности населения в районе. Это связано со снижением показателя рождаемости, повышением показателя смертности и миграционными процессами.

На территории Кореневского района Курской области проживает 8585 семей, 2371 семья имеют детей от 0 до 18 лет, из них 187 многодетных семей, 716 молодых семей. В данных семьях воспитываются 3836 детей, из них 34 ребенка из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [3].

Управлением опеки и попечительства, отделом социальной защиты населения Администрации района, Комплексным центром социального обслуживания населения Кореневского района Курской области по Кореневскому району создана статистическая база данных различных категорий семей с детьми, проживающих на территории Кореневского района. Сформирован банк данных о семьях, находящихся в трудной жизненной ситуации и нуждающихся в дополнительной социальной поддержке. Ведется системная работа по поддержке семей с детьми.

Многодетным семьям, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей (рожденных, усыновленных, опекаемых), в рамках соответствующих областных целевых программ оказывается адресная социальная помощь на проведение работ по

газификации домовладений (квартир) в размере стоимости работ по газификации домовладения (квартиры), но не более 30 тысяч рублей. В районе на учете по улучшению жилищных условий состоит 14 многодетных семей. Многодетные семьи имеют право на бесплатное получение в собственность земельного участка для строительства жилья или ведения личного подсобного хозяйства. Всего в районе оформили земельные участки 44 многодетные семьи, состоит на учете еще 68 семей.

В число важнейших приоритетов в области социальной сферы Администрации Кореневского района входит обеспечение эффективной защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не обладающих возможностями самостоятельного решения социальных проблем; повышение эффективности социального обслуживания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. За последние годы в районе наблюдается снижение численности детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [2, с. 98].

На уровне района налажено взаимодействие всех органов и учреждений системы профилактики социального сиротства, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, служб, работающих с семьей.

Сформирована и утверждена база данных на семьи, попавшие в трудную жизненную ситуацию и нуждающиеся в поддержке государства. Так, в 2019 г. состояло 60 семей, находящихся в ТЖС, в них 116 детей, в 2018 г. — 51 семья, в них 105 детей, в 2017 г. — 48 семей, в них 101 ребенок. Внесено в базу

в I квартале 2019 года 15 семей, в них 29 детей, в 2018 году — 21 семья, в них 53 ребенка, в 2017 году — 15 семей, в них 32 ребенка. Снято в связи с улучшением обстановки в семьях в I квартале 2019 г. 3 семьи, в них — 5 детей, в 2018 г. — 36 семей, в них 80 детей, в 2017 г. — 12 семей, в них 30 детей. За каждой семьей, стоящей на учете в координационном совете, закреплена рабочая группа из членов совета, возглавляемая куратором, что дало значительный результат по уменьшению числа семей данной категории.

Управлением по образованию, опеке и попечительству района ведется профилактическая работа, направленная на формирование здорового образа жизни, снижение уровня злоупотребления алкоголем в семьях с детьми. По результатам работы 36 родителей пролечились от алкогольной зависимости: в первом квартале 2019 года — 2 гражданина, 2018 — 11 граждан, 2017 — 13 граждан, в 2016 — 10 граждан [3].

Одной из действенных мер по организации социально-трудовой адаптации родителей, не исполняющих обязанности по воспитанию детей, состоящих в «группе риска» по лишению либо ограничению в родительских правах, является оказание помощи в трудоустройстве родителей [3, с. 31]. Отделом опеки и попечительства проводится работа с руководителями предприятий, учреждений о предоставлении рабочих мест гражданам, находящимся в «группе риска», чтобы они могли прокормить своих детей. С 2016 года трудоустроено 33 человека: в I квартале 2019 г. — 2 гражданина, в 2018 — 12 граждан, в 2017 — 12 граждан, в 2016 — 7 граждан.

Создается банк данных о возможных вакансиях, сельским жителям оказывается помощь в развитии подсобного хозяйства.

Главной задачей работы специалистов по работе с семьей и детьми является раннее выявление семейного неблагополучия и организация социального патронажа семей, находящихся в трудной жизненной ситуации [1, с. 19]. По результатам обследования и патронажа семей данной категории,

дети, оставшиеся вне зоны внимания родителей, помещаются в Центры социальной помощи семье и детям или в детское отделение ОБУЗ «Корневская ЦРБ» (дети до 3-х лет).

В связи с трудной жизненной ситуацией в семьях, имеющих несовершеннолетних детей, для прохождения реабилитации было помещено в центры социальной помощи семье и детям и Дом ребенка 70 детей; из них возвращено в семьи в связи с улучшением материальной и социально-психологической обстановки 65 детей.

В районе ведется работа по оказанию материальной и гуманитарной помощи нуждающимся семьям денежными средствами, продуктами питания, одеждой и обувью.

Жителями района было собрано более 200 тыс. руб. на оказание адресной материальной помощи тяжелобольным детям, нуждающимся в лечении.

Из областного благотворительного марафона «Мир детства» в 2019 г. оказана материальная помощь 137 семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, на лечение, приобретение жилья, подготовку детей к школе и т.д.

Однако, несмотря на определенные достигнутые позитивные результаты, нерешенным остается ряд проблем в семьях с детьми.

Анализ состояния подростковой преступности на территории Корневского района за период с 2017 года по 2019 год свидетельствует о ее снижении: с 11 — в 2017 г. до 8 — в 2019 году. В целях разработки и применения технологий восстановительного правосудия в отношении несовершеннолетних, снижения насилия, конфликтов и жестокости в детско-подростковой среде в районе работает специалист службы медиации (примирения) [3].

Администрациями учреждений профессионального образования, Управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации района, органами мест-

ного самоуправления, специалистами Корневской ЦРБ организуются и проводятся в образовательных учреждениях и учреждениях профессионального образования родительские собрания, конференции, лекции, «круглые столы» и другие мероприятия, затрагивающие проблемы современной семьи и семейного воспитания обучающихся.

Специалистами женской консультации ОБУЗ «Корневской ЦРБ» организуется обучение родителей из семей «группы риска» по вопросам ухода, питания, оздоровления детей раннего возраста по вопросам оказания помощи беременным женщинам. Проводятся профилактические беседы с беременными, которые не выполняют необходимые рекомендации врачей, не посещают в установленные сроки врача. Осуществляется взаимодействие и с детской консультацией ЦРБ в части раннего выявления неблагополучных семей, родителей, не выполняющих надлежащим образом свои обязанности по содержанию и воспитанию детей [2, с. 99].

В местной газете «Голос района» регулярно публикуются материалы, направленные на укрепление института семьи, пропаганду семейных ценностей и здорового образа жизни, профилактику социального сиротства, проводится информирование населения о мерах социальной поддержки семей с детьми, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Корневский район принимал активное участие в двух региональных выставках-форумах «Вместе ради детей», где был отмечен почетными грамотами и дипломами.

Таким образом, в Корневском районе концепция социальной политики направлена на повышение уровня благосостояния населения муниципального образования. Эффективно реализуются мероприятия в сфере социальной политики, о чем свидетельствуют показатели развития социальной сферы.

### Литература

1. Кольцов А. А., Свиридов В. И. Повышение эффективности управления деятельностью учреждений социально-культурной сферы // *Духовная ситуация времени. Россия XXI век*. 2016. № 2 (7). С. 19–21.
2. Свиридов В. И., Кольцов А. А. Социально-экономические аспекты развития сельских территорий // *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*. 2019. № 4. С. 94–100.
3. Официальный сайт Корневского района Курской области: сайт. URL: <http://kor.rkursk.ru/>

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ АДМИНИСТРАЦИИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ С НАСЕЛЕНИЕМ

■ Кузнецова В. С.

Эффективность любой значимой деятельности (управленческой, производственной, научно-исследовательской), а также развитие социально-экономической системы на любом уровне (город, область) является одной из важнейших характеристик. Многие авторы при изучении эффективности выделяют экономическую, социальную и социально-экономическую эффективность в целом [5, с. 77].

Для расчета и оценки экономической эффективности существуют различные показатели, которые широко используются на практике. Производительность труда, рентабельность считаются частными показателями экономической эффективности.

Рассматривая социальную эффективность, мы видим, что в данном случае применение универсальной формулы соотношения результата и затрат ограничивается тем, что социальный эффект часто не поддается количественной оценке. Если экономический эффект может заключаться, например, в объеме выпускаемой продукции, то социальный эффект на уровне предприятия проявляется как улучшение микроклимата в рабочей силе, снижение текучести кадров, на макроуровне — как снижение безработицы и напряженности на рынке труда, снижение уровня смертности, увеличение рождаемости и средней продолжительности жизни населения.

Еще более сложным представляется расчет эффективности деятельности орга-

нов государственной власти. Деятельность органов власти — это управленческая деятельность, которая отличается сложностью и наличием большого количества задач. Для деятельности органов власти важным является не только выполнение запланированных результатов, но и определение того, насколько принятое управленческое решение соответствует необходимому направлению достижения конечного результата.

Таким образом, эффект является следствием промежуточных результатов деятельности органов власти, а эффективность — показателем выбора правильного направления для достижения конечного результата.

Выбор направления развития региона должен осуществляться с учетом его потенциала и существующих ограничений (правовых, географических, экологических, природных, демографических). Ведь правильное направление приводит к положительным промежуточным результатам и социально-экономическому развитию региона (росту объемов производства, доходов населения в регионе, средней заработной платы, созданию рабочих мест, снижению безработицы, социальной напряженности и др.), следствием чего, в конечном счете, является повышение уровня и качества жизни населения, что, в свою очередь, предполагает возможность и даже необходимость измерения эффективности их деятельности [7, с. 85]. В связи с этим не-

обходимо обратить внимание на деятельность администрации Курской области, поскольку изучение эффективности её работы позволяет провести сравнительный анализ деятельности государственных органов в регионах страны.

Администрация Курской области осуществляет свои функции на основе Конституции Российской Федерации, законов Российской Федерации, указов и распоряжений Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, Устава Курской области, законов области, нормативных правовых актов областной Думы, правовых актов Губернатора Курской области и настоящего Положения [4].

В системе оценки эффективности деятельности администрации Курской области особое значение имеет такой показатель, как удовлетворенность граждан работой администрации. Этот показатель достаточно значителен, поскольку, благодаря полученным оценкам, делаются выводы о работе администрации, корректируются ее направления и методы, составляются планы, учитывающие мнения граждан. Эффективность деятельности органов государственной власти может быть достигнута только при наличии развитой системы социальной коммуникации, а также взаимного обмена информацией о возможных путях решения проблем [4, с. 91].

Важное место в достижении эффективной работы Администрации Курской области занимает система оказания государственных услуг населению. Целевые установки, задачи и информирование граждан составляют содержание прямых связей, а оформленная реакция населения на разрабатываемую и проводимую политику, действия или бездействие властей поступает через обратные связи.

К традиционным формам взаимодействия органов власти и населения относят следующие:

1) обращения и жалобы граждан;

2) приемы по личным вопросам;

3) выступления руководителей перед журналистами, их теле- и радиointервью с ответами на вопросы граждан в прямом эфире, публикации в СМИ;

4) мониторинг средств массовой информации, организация правового информирования граждан;

5) организация культурно-массовых мероприятий [7, с. 95].

Наиболее популярной и эффективной формой взаимодействия населения и администрации считается личный прием граждан и работа с обращениями, в том числе через общественные приемные, в основном приемные депутатов различных уровней, особенно в сельской местности. Однако в последние годы все большую популярность приобретают интернет-сайты, а также общественные опросы и консультативные формы общественной деятельности, к которым чиновники не всегда готовы ни технологически, ни профессионально.

Обращения граждан по-прежнему остаются наиболее популярной формой взаимодействия с населением, так как эта форма является одним из важнейших средств реализации и защиты прав личности, укрепления связей государственного аппарата с населением. Обращение способствует усилению контроля населения за деятельностью органов государственной власти и местного самоуправления. Посредством предложений, заявлений и жалоб граждане оказывают давление на органы власти, как бы удерживая их под контролем.

Обращения в государственные органы и обязанность реагировать на них помогают разрешать многие социальные конфликты, предотвращать массовое недовольство и защищать права граждан, если, конечно, это не сопровождается волокитой и формальными ответами.

В течение 2019 года жителями областного центра было направлено 557 обращений в адрес Президента Российской Федерации (2018 г. — 949). Наиболее попу-

лярные темы: социальное обеспечение — 266 обращений, жилищно-коммунальное хозяйство — 186, благоустройство территорий — 48, транспорт — 20, строительство — 27 и другие [3].

*Таблица 1. Сравнительный анализ обращений, поступивших в Администрацию Курской области*

2018 год	2019 год
7329	9934 (увеличилось на 26%)
Письменные обращения	
6954	9375
В форме электронных документов	
1458	1441
В устной форме	
375	559
В форме личных приемов (306)	

Таким образом, право граждан на обращения в органы государственной власти можно рассматривать как составную часть народовластия, содержанием которой является непосредственное выражение гражданами и их объединениями своей воли в различного рода посланиях, направляемых в эти органы [6, с. 93].

Не менее востребованной и актуальной формой взаимодействия является личный прием граждан, позволяющий своевременно реагировать на конкретные обращения и решить проблемы обратившихся граждан. Нельзя оставлять человека один на один с его собственными проблемами. Надо первыми идти к ним навстречу и быть соучастными в решении наиболее важных вопросов, пожеланий и предложений. Только так чиновники могут оценить уровень реализации жизненно важных программ на местах и наметить новые планы по улучшению качества жизни людей, а жители — получить помощь, защитить свои права, добиться справедливости.

Руководящим составом Администрации Курской области осуществляется личный прием граждан, в соответствии с графиком, утвержденным главой города Курска. Информация о планируемых приемах размещается на официальном сайте

Администрации в сети Интернет и на информационном стенде.

Гражданам предоставлена возможность обращения по различным вопросам к руководящему составу и во время проведения «прямых эфиров» на телевидении, радио, направления обращений в форме электронных документов, через факсимильную связь.

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» осуществляется контроль за решением вопросов, содержащихся в обращениях граждан, и обеспечением доступа к информации о деятельности Администрации города Курска. На официальном сайте Администрации города Курска граждане могут получить информацию о её деятельности.

В целях информирования граждан и повышения их правовой грамотности управлением информации и печати Администрации города Курска в 2019 году подготовлено и опубликовано на официальном сайте Администрации города Курска и направлено по 116 электронным адресам СМИ 269 материалов информационно-разъяснительного характера по широкому кругу актуальных вопросов и проблем [2].

Таким образом, вопрос эффективности работы Администрации Курской области с населением является многогранным. С одной стороны, государственное управление не может быть всенародным делом, поскольку оно требует профессионализма, то есть квалифицированных специалистов. С другой стороны, необходимо учитывать и применять участие граждан в управлении территорией.

Выявленные формы взаимодействия позволяют сделать вывод о том, что коммуникативный диалог местного сообщества и органов государственной власти, а также ориентированная на него партнерская система являются оптимальным вариантом развития существующих форм общественного самоуправления. Наличие эффективной системы взаимодействия органов

власти и населения напрямую влияет на формирование положительного имиджа власти и повышает уровень доверия к ней.

### Литература

1. Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс».
2. Федеральный закон от 13.01.1995 № 7-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О порядке освещения деятельности органов государственной власти в государственных средствах массовой информации» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Официальный сайт Администрации Курской области. URL: adm.rkursk.ru (дата получения информации 14.04.2019 года).
4. Постановление от 24.12. 2001 г. № 930 «Об утверждении положения об Администрации Курской области» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Кольцов А. А. Оценка комплексного социально-экономического образования «город Курск» // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2014. № 2. С. 75–79.
6. Подосинников Е. Ю., Подосинникова Р. В. Конструктивный диалог в политическом дискурсе местной власти и оппозиции Курской области // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2016. № 2 (5). С. 93–95.
7. Свиридов В. И, Кольцов А. А. Социально-экономические аспекты развития сельских территорий // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии: теоретический и научно-практический журнал. 2019. № 4. С. 94–100.

## ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

■ Петрищева Е. Г.

Качество рабочей силы формируется под влиянием ряда факторов: социальных, экономических, демографических, производственных и др. Отметим, что рабочая сила – сложно структурированное понятие и формы ее проявления многообразны.

Еще К. Маркс отмечал, что «всякий труд есть, с одной стороны, расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле, и в этом своем качестве одинакового, или абстрактного человеческого, труд образует стоимость товаров. Всякий труд есть, с другой стороны, расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме, и в этом своем качестве конкретного полезного труда он создает потребительные стоимости» [5].

Качество рабочей силы как результат высоко или низко квалифицированного труда изменяется в результате использования новых или устаревших знаний, умений, навыков, компетенций, что дает основание говорить об уровне ее конкурентоспособности.

Особо подчеркнем, что процесс накопления новых знаний, умений, навыков, компетенций и отрицания, старых непрерывен в пространстве и во времени, что как раз и необходимо для обеспечения устойчивого развития социально-экономической системы России и ее регионов[1, с. 181].

Исследуя причины роста и развития экономики, представители всех школ выделяли человека с его знаниями и способностями как один из факторов роста, однако ключе-

вую роль в экономической системе человек занял лишь за формирование экономики знаний.

Учитывая динамичное развитие институциональной системы, в среде которой формируется человеческий капитал, считаем целесообразным продолжить исследования в данном направлении.

Рассмотрим основные тенденции развития рынка труда в России.

В Российской Федерации число занятого населения медленно убывает, однако темпы безработицы уменьшаются быстрее.

В таблице 1 представлена динамика занятых и безработных в Российской Федерации с 2016 по 2019 года.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики уровень числа безработных падает по сравнению с предыдущими годами: в Российской Федерации с 2016 по 2019 год он уменьшился на 0,5млн. чел., что составляет 12%. Если численность безработных падает, то, следовательно, уровень занятых лиц должен расти, однако мы можем проследить иную тенденцию развития рынка труда.

Численность занятых в России упала на 1,1 млн. чел. с 2016 года по 2019 год, это свидетельствует о том, что основными причинами уменьшения безработицы являются не правительственные меры, а переход безработных лиц в категорию пенсионеров, то есть происходит старение населения. Следовательно, уровень безработицы в

Таблица 1. Динамика занятых и безработных в России с 2016 по 2019 года

Год	Численность занятых, млн. чел.	Численность безработных, млн. чел.	Процент занятых
2016	72,3	4,2	5,8%
2017	72,8	4,3	5,9%
2018	71,9	3,9	5,4%
2019	71,2	3,7	5,2%



Рисунок 1. Динамика уровня экономически активного населения

Российской Федерации находится на среднем уровне согласно современным представлениям экономистов – 4-5% считается нормой. Низкая безработица (2-4%) свидетельствует о периоде подъема, высокая (7% и выше) говорит о спаде.

С помощью эффективного использования рабочей силы можно достичь стабильности экономического положения страны, а также преодолеть негативные последствия глобальной трансформации российского общества.

Проанализируем показатели, характеризующие качество рабочей силы в России.

На рисунке 1 представлена динамика уровня экономически активного населения.

Заметим, что категория экономически активного населения включает в себя людей в возрасте от 15 до 72 лет, занятых и безработных. Можно сказать, что это часть населения, которая предлагает свой труд на рынке труда. Экономически активное население называется также рабочей силой [3, с. 169].

Занятость в российских условиях всегда оставалась достаточно стабильной и мало чувствительной даже к сильнейшим макроэкономическим шокам (как отрицательным, так и положительным). Убыль с 2018 год по 2020 год на 1 января составила 0,2%. Согласно данным Росстата с 2017 года по 2020 год на 1 января безработица в России сократилась на 0,9%. Высокий уровень вовлеченности населения в занятость предполагает, что и безработица не может быть масштабной, а ее всплески продолжительными. Анализ рисунка 1 наглядно констатирует этот факт. Траектория ее изменения является плавной, без каких-либо резких скачков, вызванных разовыми выбросами на рынок труда больших масс работников [8].

Самый высокий уровень рабочей силы, в составе населения РФ, отмечался в 2017 и 2018 годах, причиной этому явилось уменьшение численности безработных, достигшего 15-72 лет, на 500 тыс. чел.

В таблице 2 рассмотрим потребность в работниках на российском рынке.

Таблица 2. Потребность в работниках на рынке России

Категории трудового персонала	2017	2018	Динамика изменения 2018 к 2017 году в натуральном выражении	Динамика изменения 2018 к 2017 году (%)
Всего (тыс. чел.)	72316	72532	+216	+0,3
Руководители	4919	4766	-153	-3,2
Специалисты высшего уровня квалификации	17596	17819	+223	+1,3
Специалисты среднего уровня квалификации	9544	9390	-154	-1,7
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	2331	2428	+97	+4,2
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	11383	11611	+228	+2
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	1814	1806	-8	-0,5
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9150	9145	-5	-0,1
Неквалифицированные рабочие	6006	5850	-156	-2,6

Таблица 3. Уровень занятости и безработных по субъектам Российской Федерации

Федеральные округа	Уровень занятости населения по субъектам Российской Федерации				Численность безработных по субъектам Российской Федерации			
	ноябрь 2017 - январь 2018	ноябрь 2018 - январь 2019	ноябрь 2019 - январь 2020	Изменение 2017 года к 2020 году в %	ноябрь 2017 - январь 2018	ноябрь 2018 - январь 2019	ноябрь 2019 - январь 2020	Изменение 2017 года к 2020 году в %
Российская Федерация	65,5	65,2	65,1	- 0,7	3893,9	3673,1	3487,2	-10,5
ЦФО	69,5	68,9	69,1	- 0,6	669,9	620,9	624,3	-0,7
СЗФО	67,5	67,6	67,4	- 0,2	329,5	287,1	276,1	-16,3
ЮФО	62,6	62,8	62,8	+0,3	485,1	452,5	429,5	-11,5
СКФО	58,4	58,4	57,9	-0,9	508,8	522,7	525,0	+3,1
ПФО	64,6	64,5	63,9	-10,4	714,4	661,3	617,9	-13,6
УФО	65,7	65,2	65,8	+0,2	326,4	306,7	266,7	-18,3
СФО	62,8	62,1	62,5	+0,5	579,5	563,0	493,5	-14,9
ДФО	64,7	65,0	63,9	-1,3	280,2	259,0	254,3	-9,3

Как свидетельствуют данные, потребность в работниках за 2 года выросла на 0,3%, то есть на 216 тыс. чел. Самыми востребованными являлись служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием, их численность увеличилась на 4,2%, в то же время руководителей уменьшилась на 3,2%, что составляет 153 тыс. чел.

В таблице 3 представлен уровень занятости и безработицы по субъектам России.

В ходе исследования уровня безработицы в Российской Федерации было выявлено, что наибольшее сокращение с 2017 года по 2020 год произошло в Уральском федеральном округе — на 18,3%, что составило 96,5 тыс. чел, а наименьшее в Центральном федеральном округе. Тенденция сокращения численности безработных в таких федеральных округах, как Северо-Западный, Приволжский, Уральский, Сибирский опередила среднестатистические данные по Российской Федерации.

В то же время не происходит значительного роста численности занятых, как следовало бы ожидать, а наоборот, в Приволжской федеральной округе уровень занятости упал до 10,4% , что связано с сокращением численности населения или миграцией.

Таким образом, по данным Росстата, с 2016 года количество безработных понижалось. Однако в 2017 году наблюдался рост числа безработных 0,1 млн. чел., что объясняется влиянием финансово-экономического кризиса в 2016 году, который привел к спаду производства и понижению уровня ВВП в России.

Уровень занятости населения снижался с 2016 года по 2019 год. Всего убыль составила 1,1 млн. чел. По уровню безработицы мы видим стабильную динамику снижения не работающих лиц. С 2017 года по 2020 год на 1 января она сократилась на 0,9.

Как свидетельствуют данные, потребность в работниках за 2 года выросла на 0,3%, то есть на 216 тыс. чел. Самыми востребованными являлись служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием, их численность увеличилась на 4,2%, в то же время руководителей уменьшилась на 3,2%, что составляет 153 тыс. чел. Что касается федеральных округов, то наибольшее сокращение с 2017 года по 2020 год произошло в Уральском — на 18,3% , что составило 96,5 тыс. чел, а наименьшее в Центральной федеральном округе. Тенденция сокращения численности безработных в таких федеральных округах, как Северо-Западный, Приволжский, Уральский, Сибирский опередила среднестатистические данные по Российской Федерации

падного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2019. Т. 9. № 2 (31). С. 180–187.

2. Беспарточный Б. Д., Рудакова О. В. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2017. № 6 (94). С. 7–11.
3. Беспарточный Б. Д., Черкашин М. Д. Малый бизнес: теория и практика. монография / Российский гос. социальный ун-т, Курский ин-т социального образования (фил.) РГСУ. Курск, 2010. 327 с.
4. Калугина Т. Г., Костыко Г. С. Управление качеством рабочей силы: состояние. Позиция. Опыт // Успехи современного естествознания. 2015. № 3. С. 168–170.
5. Маркс К. Капитал. Том 1. Отдел первый: Товар и деньги. URL: <http://esperanto-mv.pp.ru/Marksismo/>
6. Михайлова Н. В., Рудакова О. В. Пути преодоления несоответствия структуры профессионального образования потребностям регионального рынка труда // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 3 (8). С. 48–49.
7. Официальный портал федеральной службы по труду и занятости. URL: <http://www.rostrud.ru> (дата обращения 20.03.2020)
8. Официальный сайт Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/> (дата обращения 21.03.2020 г.)
9. РИА Рейтинг. Рейтинги и исследования. URL: <https://riarating.ru/> (дата обращения 03.03.2020 г.)
10. Черкашин М. Д. Социокультурная динамика в контексте институционализма // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2017. № 6 (94). С. 163–169.

### Литература

1. Абрамов А.П., Гавриков Ф.А. Социально-экономические показатели рынка труда и занятости в городе Курске: динамика и перспективы роста // Известия Юго-За-

## СТАБИЛИЗАЦИЯ ПОЛОЖЕНИЯ В СТРАНЕ ПОСЛЕ АПРЕЛЬСКОЙ НАРОДНОЙ РЕВОЛЮЦИИ (7–8 АПРЕЛЯ 2010 ГОДА)

■ Алымкулов А. Т.

7 апреля 2010 года Народная революция свершилась, К. Бакиев вынужден спешно покинуть страну. Премьер-министр Д. Усенов в тот же вечер пишет заявление об уходе с высокого поста. Положение в стране после революции очень тяжелое. Лидеры оппозиции в целях сохранения единства и целостности страны ночью 7 апреля собираются в здании «Форума», чтобы утвердить руководство. В состав Временного правительства вошли Р. Отунбаева, А. Атамбаев, О. Текебаев, И. Омуркулов, Т. Сариев, А. Бекназаров, А. Эркебаев, Д. Чотонов, Т. Тургуналиев, Б. Шерниязов, К. Дуйшебаев, Э. Каптагаев, И. Исаков, Э. Ибраимова, С. Жээнбеков [7].

Председателем Временного правительства избирается Роза Отунбаева. Заместителями председателя становятся А. Атамбаев, возглавивший экономический сектор, Т. Сариев, возглавивший финансовую политику, О. Текебаев координирует конституционные реформы, А. Бекназаров курирует фискальные органы, сферу судов и прокуратуры. Принимается декрет № 1 о передаче власти Временному правительству для стабилизации положения в стране [3]. В декрете прописывается, что до принятия новой Конституции юридическую силу будет иметь конституция Кыргызской Республики, принятая 21 октября 2007 года. Все ветви власти в стране переходят в подчинение Временному правительству.

По декрету состав Правительства временно сохраняется, деятельность Центральной избирательной комиссии по проведению референдума Кыргызской Республики приостанавливается. Прекращают свою работу Жогорку Кенеш (Парламент) и аппарат Правительства. Их функции до утверждения нового состава Правительства и выборов в Жогорку Кенеш переданы Временному правительству. По этому же декрету главы государственных местных администраций, органы самоуправления, дипломатические работники обязывались исполнять свои обязанности до выхода соответствующего решения Временного правительства.

8 апреля 2010 года положение в городе Бишкек постепенно начало нормализоваться. На центральной площади Ала-Тоо перед собравшимися людьми выступили председатель Временного правительства Роза Отунбаева и члены Временного правительства — Омурбек Текебаев, Темир Сариев. В это время между сторонниками оппозиции и прежней власти возникла потасовка, прозвучали выстрелы. К счастью, от пуль никто не пострадал. Попытки сторонников старой власти обострить обстановку были пресечены в самом начале.

Временное правительство объявило траурными днями 9 и 10 апреля. По всей стране были приспущены флаги, проводились мероприятия по захоронению тел жертв массового расстрела в Мемориальном ком-

плексе Ата-Бейит недалеко от Бишкека. Постановлением Временного правительства родственникам погибших и раненых в ходе революции было решено выплатить денежную компенсацию. 26 апреля своим декретом Временное правительство лишило К. Бакиева права на неприкосновенность.

К тому времени К. Бакиева уже не было в стране: с помощью властей Республики Казахстан беглый президент вылетел с семьёй в Беларусь, где получил политическое убежище. Его выезду из страны способствовала председатель Временного правительства Роза Отунбаева. Этим она способствовала сохранению в республике стабильного положения. Иначе противостояние сторонников оппозиции и прежней власти могло вылиться в начало гражданской войны. Своими решительными действиями Роза Отунбаева сумела сохранить в стране мир и согласие.

До Народной революции 7 апреля практически все лидеры оппозиции, составившие костяк Временного правительства, подверглись гонениям властей за свои высказывания о том, что президент установил авторитарный режим, что он и его близкие с помощью коррупционных схем молниеносно обогащаются.

К. Бакиев и его сподручные не гнушались никакими средствами для борьбы с оппозиционерами, вплоть до физического устранения. Однако оппозиция с каждым днём обретала всё новых сторонников. Ни гонения, ни тюремные сроки для противников власти уже не могли остановить центробежные тенденции народного гнева.

Вот, что писал о гонениях, устраиваемых в отношении лидеров оппозиции того времени, профессор-социолог К. Исаев: «Репрессии в отношении СМИ и оппозиционных политических сил доходили вплоть до карательных мер и убийств» [5]. Это было правдой, ибо в период власти К. Бакиева те, кто осмеливался на критику, жестоко наказывались.

Основной причиной, вызвавшей Апрельскую народную революцию, как это ни странно звучит, стало повышение цен на электроэнергию. В одном из выступлений К. Бакиев во всеуслышание заявил, что ради сохранения своей власти он будет защищать Белый дом с оружием в руках [6]. Эти, оказавшиеся вскоре провидческими, слова диктатора только усилили гнев простого народа.

Общественность страны требовала возвращения таких крупных предприятий как «Кыргызтелеком», «Северэлектро» и др., приносящих баснословные доходы акционерам во власти, государству, прекратить конституционные реформы в угоду себе и близким. Люди требовали ликвидировать агентство, возглавляемое младшим сыном президента от первого брака Максимом Бакиевым, который, не будучи государственным служащим, начал возглавлять государственные визиты за рубеж и вести переговоры от имени Кыргызстана, требовали вернуть свободу слова для печати. Власть не только не прислушалась к этим требованиям, а стала усиливать гонения на оппозиционные силы. Это в конце концов и стало причиной всенародного гнева, вылившейся в революцию 7 апреля 2010 года.

В первый день народной революции лидеры оппозиции (Б. Шерниязов, Д. Чотонов, А. Артыков, О. Текебаев, Э. Каптагаев, Т. Мадылбеков, К. Дуйшебаев, А. Эркебаев) были арестованы в разных местах страны, привезены в Бишкек и брошены в застенки УКМК. В тот же день были арестованы А. Атамбаев, Т. Сариев, Г. Скрыпкина, Э. Ибраимова. Кроме того в Алайском районе незаконно были арестованы члены комитета защиты депутата-генерала И. Исакова [2].

Первый президент Кыргызской Республики Аскар Акаев так отреагировал на события 7 апреля 2010 года: «Это логический конец правления людей, которые пришли посредством захвата власти и с помощью насилия... Режим К. Бакиева

ликвидировал практически все свободы и зачатки демократии, он создал режим репрессий» [1].

По данным Министерства здравоохранения на 15 апреля, число погибших в борьбе за свержение власти К. Бакиева, составило 84 человека, а количество раненых — 1651 человек. Здания Генеральной прокуратуры и налоговой инспекции Первомайского района Бишкека дотла сгорели. Кабинеты 6 и 7 этажей Белого дома были разграблены и сожжены. В ночь с 7 на 8 апреля были разграблены и сожжены мародёрами крупные торговые центры. Также были разграблены бензозаправки и банкоматы. Общий урон, по подсчётам составил 7 млн. долларов. До наступления стабильности в Кыргызской Республике временно закрыли свои границы Казахстан и Узбекистан.

На сторону Временного правительства полностью перешли вооружённые силы и милиция. С первого дня в Бишкеке началась непримиримая борьба с мародёрами. Сотрудники милиции установили круглосуточное дежурство по охране общественного порядка. В это время усилился процесс незаконного захвата земель. Для борьбы с этим злом были созданы из граждан специальные дружины, которые во многом поспособствовали наведению порядка. Уже 8 апреля Временное правительство объявило мораторий на захват земель. Постепенно положение в стране стало стабилизироваться.

К. Бакиев в попытках сохранить свою власть, не признавая решений Временного правительства, со своими ближайшими сторонниками укрылся в родном селе на юге страны, ожидая, что народ поймёт и поддержит его. Но через неделю, поняв, что поддержки народа не дожждётся, был вынужден покинуть страну по представленному коридору. В этот период многие международные информационные средства высказывали свою озабоченность тем, что Кыргызстан может ожидать деление на юг – север, что неизбежно приведёт к граждан-

ской войне [4]. Действительно, такой сценарий мог иметь место, если бы К. Бакиева не выпустили из страны.

Мы уже отмечали, что силовые органы полностью перешли на сторону Временного правительства и сумели установить относительный порядок в стране. В первые дни эти силы обвиняли в том, что они 7 апреля были против народа. Но, следует подчеркнуть, что они тоже понимали, куда ведёт страну эта власть, и быстро перешли на сторону народа. Конечно, следует попытаться понять и их. Связанные присягой, они вынуждены были выполнять приказы власти. После Апрельских событий сотрудники милиции оказались в сложном двусмысленном положении. Им пришлось устраивать акции недовольства. Была проведена работа по выяснению тех сотрудников милиции, что погибли и пострадали в ходе апрельских событий. Они требовали выплаты им тоже денежных компенсаций, оплаты за работу в усиленном режиме, а также наказания истинных виновников этих событий, ведь в эти дни на посту, во время несения службы погибли 12 милиционеров, два курсанта и один сотрудник внутренних войск.

Болот Шерниязов в это время по предложению Омурбека Текебаева был назначен исполняющим обязанности министра внутренних дел. По требованию сотрудников милиции он 19 апреля обратился к Временному правительству с предложением признать 766 сотрудников, пострадавших в самом начале событий 6–8 апреля, «жертвами низвергнутой власти».

Вскоре их проблемы и требования были положительно решены. Милиция была вместе с народом во время беспорядков в Оше и Джалал-Абаде, событиях в селе Маевка Чуйской области, международном столкновении в Оше в июне того же 2010 года, внеся большой вклад в сохранение единства страны. В эти дни ими было раскрыто большое количество преступлений, предотвращены теракты и экстремистские действия.

### Литература

1. Акаев А. Конец преступному режиму Бакиева // Интернет-газета «Белый парус». 2010. URL: <http://www.pr.kg/>
2. Арест И. Исакова (на кырг. яз.). <http://www.azattyk.org>.
3. Декрет Временного Правительства Кыргызской Республики // В.П. 2010. № 1. 7 апреля. Б.: Токтом, 2012.
4. Заключение Независимой общественной комиссии по расследованию событий 6-8 апреля в Кыргызстане. URL:<http://www.centrasia.ru/>
5. Исаев К. Причины и последствия народных революций в Кыргызстане 2005 и 2010 годов в условиях глобальной политики // Наука и новые технологии. 2014. № 4. С. 232.
6. Полевые материалы автора. Бишкек, 2011. 17 с.
7. Текебаев О. Ч., Укушов М. К. Временное Правительство Кыргызской Республики (7 апреля – 21 декабря 2010 года): события, деятельность, оценки / под ред. З. К. Курманова. Б., 2016. 560 с.

## КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

■ Котова О. Н.

Вопрос конфликта интересов постоянно привлекает внимание исследователей, поскольку субъектами ответственности являются, прежде всего, государственные служащие, которые представляют государственные интересы при исполнении служебных обязанностей. Одно и то же лицо, выполняя функцию должностного лица в органах государственной власти, занимает должность на предприятии частного сектора, что приводит к риску лоббирования определенного нормативного акта в интересах негосударственных, а собственных, что вызывает в дальнейшем коррупционные проявления. Прежде всего, это можно наблюдать на примере политической коррупции, когда лица, уполномоченные на выполнение властных функций, обязаны выполнять задачи государственного сектора, пользуясь привилегированным положением, применяют собственные возможности для удовлетворения частных интересов. Такие действия государственных служащих приводят к дискредитации и снижению уровня доверия населения к органам законодательной, исполнительной и судебной власти.

Конфликт интересов как социальное явление возник одновременно с обществом и государством. Он пронизывает все сферы общественной жизни, в том числе сферу публичной службы, независимо от наличия (или отсутствия) формального определения этого понятия в законодательстве. Поэтому

соответствующие механизмы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в сфере публичной службы предусматривались в различные исторические эпохи в законодательстве подавляющего большинства государств, в том числе в России, хотя указанное понятие в нем не использовалось.

Следует отметить, что управленческие отношения в целом и в сфере государственной службы, в частности, подвержены коррупционным рискам [9, с. 16; 3, с. 78], провоцирующим государственного служащего на использование должностного положения не в общественных и государственных, а в личных интересах.

Рассматривая конфликт интересов как предпосылку для появления коррупции как явления, следует акцентировать внимание на устранении факторов, вызывающих правонарушение, связанные с коррупцией, к которым относится и конфликт интересов [8]. Следует отличать конфликт интересов от коррупции. В условиях постоянного противодействия коррупционным проявлениям факторы, способствующие появлению этих явлений, часто остаются без внимания. В основном именно нивелирование таких правонарушений, как: ограничение на использование служебных полномочий или своего положения; ограничение относительно получения подарков; предотвращение получения неправомерной выгоды или подарка и обращения с ними; ограничение

относительно совместительства и совмещения с другими видами деятельности; ограничение после прекращения деятельности, связанной с выполнением функций государства, местного самоуправления; ограничения совместной работы близких лиц, — становится основой для возникновения конфликта интересов между частными интересами и государственными обязанностями.

Конфликтное взаимодействие как компонент профессиональной деятельности государственных служащих имеет общие черты, которые свойственны любой социально-профессиональной сферы, а также специфические черты. В современных условиях в России необходимость владеть, наряду с профессиональными, антикоррупционными компетентностями [2, с. 117], антикоррупционной культурой [6, с. 59], креативным потенциалом [4], умениями творчески эффективно решать конфликты имеет большое значение.

Возникновению конфликтного взаимодействия в государственном управлении и на уровне местного самоуправления [4] на социально-профессиональной основе способствуют такие факторы, как: несовершенство системы отбора и расстановки кадров; посягательство работника на вышестоящую должность и ограниченность возможностей их удовлетворения в своем непосредственном отделе, департаменте и т.д.; пробелы в нормативных документах, регулирующих порядок публичного управления; разная степень заинтересованности субъектов при взаимодействии на каждом этапе профессиональной деятельности; правовая закрепленность работника за должностью или местом при низком уровне его деловых качеств и при наличии другой кандидатуры на его замену, которую руководитель не может осуществить; крайности кадровой политики в подразделениях.

На основе анализа теоретических представлений о генезисе, структуре и содержании социальных конфликтов приходим к выводу, что в государственном управлении

конфликты могут проявляться как в межличностной сфере, так и в социально-политической и экономической сферах. В любом случае функциональность конфликта зависит от направления и эффективности усилий по управлению различными типами конфликтов.

Социальный конфликт в государственном управлении определен нами как проявление обострения осознанного противоречия в развитии социально-значимых процессов и явлений при исполнении должностных обязанностей, обеспечивающих реализацию целей государственного управления и жизнедеятельность людей в условиях трансформации как социальных условий, так и структуры общества. Особым типом конфликтов в государственном управлении является конфликт интересов.

К наиболее характерным причинам, породивших потребность нормативного урегулирования конфликта интересов относятся: предоставление должностными лицами преимущества интересам; отсутствие надлежащей организации выполнения должностными лицами служебных полномочий; отсутствие четкой определенности компетенции и дублирование полномочий органов власти; отсутствие системы материального и морального стимулирования должностных лиц к правомерному поведению; существование пробелов в действующем законодательстве, связанно с отсутствием определенного процесса урегулирования конфликта интересов на государственной службе; низкий уровень добропорядочности должностных лиц; избежание уполномоченными лицами ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных полномочий; отсутствие надлежащего контроля за служебной деятельностью должностных лиц.

Различают существование потенциального и реального конфликта интересов. Потенциальный конфликт интересов — наличие у лица частного интереса в сфере, в которой оно выполняет свои служебные или

представительские полномочия, что может повлиять на объективность или беспристрастность принятия им решений, или на совершение или несвершение действий при выполнении указанных полномочий;

То есть, характерными особенностями, которые свидетельствуют о наличии условий потенциального конфликта интересов, являются: наличие у лица полномочий по выполнению функций государства или органов местного самоуправления, определенных должностной инструкцией или иным нормативным актом; возможность существования частного интереса в сфере исполнения соответствующих полномочий; существование такого частного интереса может повлиять на объективность или беспристрастность принятия должностным лицом решения или реализации предоставленных государством полномочий.

Реальный конфликт интересов — противоречие между частным интересом лица и его служебными или представительскими полномочиями, что влияет на объективность или беспристрастность принятия решений, или на совершение или несвершение действий при выполнении указанных полномочий.

Характерными признаками реального конфликта интересов являются: наличие у лица полномочий по выполнению функций государства или органов местного самоуправления, определенных должностной инструкцией или иным нормативным актом; возникновение частного интереса в сфере исполнения соответствующих полномочий; возникновение при реализации лицом полномочий противоречий между частными и служебными интересами, в условиях которых необходимо принимать управленческие решения, или совершать другие действия.

Действовать в условиях реального конфликта интересов значит принимать должностные решения и осуществлять управленческую деятельность отстраненно, несмотря на личные предпочтения, выгоды и преимущества. Во избежание каких-либо

коррупционных рисков в процессе принятия управленческих решений, следует придерживаться отдельных требований, согласно которым: решения должны быть своевременными, обоснованными и объективными, соответствовать поставленным целям, нормам действующего законодательства и приниматься уполномоченными лицами, в пределах их полномочий и компетенции.

По определению содержания конфликта интересов, предоставляемого учеными, стоит отметить, что конфликт интересов предусматривает наличие ситуации, в условиях которой должностное лицо, принимая решение, имеет возможность злоупотреблять своими властными полномочиями и должностным статусом, предпочитая личные интересы и пренебрегая интересами других субъектов. Определяя содержание конфликта интересов, следует отметить, что его существование не обязательно приводит к коррупционным правонарушениям, однако существенно повышает риск совершения коррупционных деяний и фактически является их предпосылкой.

Существует также определение, согласно которому конфликт интересов понимается как специфический вид конфликта, обусловленный особенностями публичной службы, которые в совокупности способны создавать возможности для существования противоречивых интересов — индивида, социальных групп, общества и самого государства.

Из этого также можно сделать вывод, что на публичной службе невозможно избавиться от конфликта интересов, поскольку приоритетность общественных и служебных интересов не способна исключить частные интересы уполномоченных субъектов, поэтому единственный способ избежать нарушений, обусловленных конфликтом интересов — ввести надежный механизм его урегулирования, которым будет определяться процесс выявления, оценки и предотвращения последствий конфликта интересов. То есть, деятельность по уре-

гулированию конфликта интересов наравне с антикоррупционной мерой такой, как специальная проверка кандидатов на должности в органах государственной власти и местного самоуправления, является деятельностью, которая имеет собственную процессуальную форму. Характеризуется наличием конкретного перечня стадий и действий на этих стадиях, круга субъектов, деятельность которых может быть направлена на урегулирование конфликта интересов, определенных прав и обязанностей физических и юридических лиц, полномочий и должностных обязанностей властных субъектов, а также сроков совершения отдельных действий, направленных на выявление, сообщения и урегулирования конфликта интересов в деятельности публичных служащих.

Поэтому, по нашему мнению, урегулирование конфликта интересов реализуется в процессуальной форме и включает в себя три стадии, соответственно:

- 1) стадия выявления конфликта интересов (важной на этой стадии является участие физических и юридических лиц, реализующих свои права участника данного производства, путем сообщения о факте существования конфликта интересов);
- 2) стадия предупреждения конфликта интересов, которая реализуется в сообщении о существовании потенциального или реального конфликта интересов;
- 3) стадия предотвращения последствий конфликта интересов, в которой применяются меры по недопущению и избежания действий личности в условиях конфликта интересов, которые реализуются самостоятельно лицом, руководителем или иным уполномоченным на урегулирование конфликта интересов субъектом и принятия соответствующих правовых решений.

Важная роль в урегулировании конфликта интересов на государственной и муниципальной службе играет общественный кон-

троль со стороны гражданского общества, который позволяет не только выявить недостатки, но и предотвратить появление новых, найти альтернативные пути развития [9].

Анализ различных конфликтов свидетельствует о том, что какие бы конкретные причины не лежали в основе поведения противоборствующих сторон, в конечном результате они отражают их интересы, которые в случае конфликта оказываются несовместимыми или противоположными [3].

Таким образом, проанализировав порядок выявления и урегулирования конфликта интересов на государственной службе, стоит отметить, что для реализации этого антикоррупционного мероприятия, чрезвычайно важным является определение его процессуального содержания, благодаря которому может быть обеспечено своевременное реагирование на нарушения законодательства и избежания принятия решений или совершения действий в условиях потенциального или реального конфликта интересов.

### Литература

1. Гайдукова И. Б., Рудакова О. В. Особенности развития государственной гражданской службы Российской Федерации: социально-правовой аспект // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2017. № 2 (11). С. 16–18.
2. Патова Е. М. Антикоррупционные механизмы в реализации кадровой политики государственных органов и органов местного самоуправления // *Журнал российского права*. 2016. № 12 (240). С. 114–122.
3. Погулич Оксана Викторовна Конфликт интересов как фактор коррупции в сфере государственной службы // *Вестник ЗабГУ*. 2015. № 7 (122). С. 75–82.
4. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2015. № 1 (4). С. 80–82.

5. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Проблемы законодательства относительно муниципальных органов власти в современной России // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2014. № 2 (5). С. 230–235.
6. Трунцевский Ю. В. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов в органах внутренних дел // *Труды Академии управления МВД России*. 2019. № 1 (49). С. 55–60.
7. Хайрутдинова Л. Р. Взаимодействие власти и общества или симптом мнимого диалога // *Юридическая техника*. 2014. № 8. С. 479–480.
8. Черкашин М. Д. Коррупция и бизнес в современной России // *Парадигмальные основания государственного управления: сравнительный анализ опыта регионов стран СНГ: Сборник научных статей IV международной научной конференции в рамках XV межрегиональной универсальной оптово-розничной Курской Коренской ярмарки — 2015 / Курская академия государственной и муниципальной службы*. Курск, 2015. С. 127–132.
9. Черкашин М. Д. Феномен риска в современном обществе и новая роль науки // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2013. № 1-2 (1) С. 16–20.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

■ Морозова И. А.

Вопрос взаимоотношений власти и общественности является ключевым вопросом в любом сообществе, а от степени налаженности и функционирования этого взаимодействия зависит уровень жизни страны, ее достижения, стабильность и т.п. Эта взаимозависимость заложена и в Конституции Российской Федерации, однако в реальности можно увидеть, что нередко это просто декларативные схемы взаимодействия, которые не всегда достаточно воплощаются в жизнь, хотя за последние годы можно увидеть определенные сдвиги в этом направлении.

Гражданское общество, по словам Дж. Александера, это «неуемное стремление, которое положено в глубине души демократической жизни» [9, с. 551]. Это сфера солидарности индивидов, практик критики и взаимного уважения. Передатчиками общественных настроений служат различные гражданские ассоциации, движения и организации. Именно эти структуры «фильтруют» дискуссии, институционализируя определенные дискурсы. Понятия гражданского общества и правового государства являются неотъемлемыми сторонами жизнедеятельности современной демократической государственности. Сущность взаимозависимости этих понятий заключается в том, что, с одной стороны, реализация принципов правового государства опирается на относительно автономные механизмы саморегуляции гражданского общества, а с другой

является органическим дополнением функционирования гражданского общества.

Потребности гражданского общества неизбежно проходят через волю государства, чтобы в форме закона получить всеобщее значение [2, с. 23]. То есть, развитие государственности в рамках демократизации должно направляться на создание правового государства на основе формирования гражданского общества с одной стороны, и обеспечения социального аспекта государственности с другой, путем: формирования эффективной нормативно-правовой базы, переориентации политики органов власти от концентрирования на государственно-корпоративных интересах к защите интересов гражданина как получателя государственных услуг; реализации на практике принципа верховенства права, осуществления государственно-правовой реформы; принятия мер по созданию экономического потенциала общества; либерализации вопросов частной собственности, содействию формирования среднего класса общества; ограничения монополизма и развития конкуренции; практической реализации комплексных социальных программ.

Высокоразвитое гражданское общество обеспечивает сильное правовое государство, причем сильное правами и обязанностями своих граждан, а также полнотой своей ответственности перед ними. Склонность к самоорганизации является именно той составляющей, которая абсолютно необхо-

дима для успешной работы демократических политических институтов. Именно право, основанное на народном суверенитете, превращает систему свободы вообще в систему свободы, основанную на законе. Но ни одна система не может быть построена в опоре на массу неорганизованных и изолированных друг от друга индивидов, способных формировать собственные взгляды и предпочтения. Стабильная политическая структура общества может сформироваться только в том случае, если люди, объединенные общими интересами, способны к сотрудничеству ради общих целей — способности, основанной, в конечном счете, на социальном капитале [6, с.79].

Сущность права в условиях формирования развитого гражданского общества становится содержательной, поскольку гражданское общество является основой для практического осуществления правовых норм, где складываются реальные показатели социальной эффективности права. Защищенность конституционных прав является фундаментальным условием автономности гражданского общества и защитой против незаконного правления.

В общем, процесс организации граждан в определенные группы основан на необходимости реализации общих интересов, которые самостоятельно реализовать они не в состоянии. Благодаря активности гражданского общества решаются даже самые непростые вопросы, напрямую касающиеся благосостояния и качества жизни [1]. Именно этот процесс является движущей силой социализации как необходимости налаживания и поддержания постоянных связей с другими людьми, то есть участия в общественных отношениях. При этом, экономической основой гражданского общества является отношения рыночного характера, прежде всего, различные формы собственности, особенно частной. Наличие институтов гражданского общества является одним из важных компонентов при учете конкурентоспособности региона [4].

Высокий уровень развития образования, науки, искусства и культуры в обществе является характерным признаком развитого гражданского общества. Следует отметить и то, что в процессе формирования постиндустриального общества, общества знаний возрастает роль тех, кто в пределах своей профессиональной или общественной деятельности является новатором, генератором идей для общественного развития, создателем «точек роста» в любом сегменте общественной жизни, тех, кого называют «креативным классом» [5, с. 81]. Однако, развитость культуры народа, не является залогом социальной культуры граждан, то есть культуры социальных отношений между людьми, степени согласованности его воли и сознания с естественными законами социальной жизни.

Отсутствие социальной культуры имеет своим следствием искажения развития политических, экономических, правовых процессов в обществе, проявлением чего является системный кризис как такое состояние, когда основные компоненты (экономика, социальная, правовая сферы, политика и т.д.) становятся несовместимыми, и это невозможно преодолеть в рамках существующего социально-экономического и политического строя. Гражданское общество не может возникнуть посредством «политической воли» сверху; движущей силой создания гражданского общества, является, прежде всего, развитие социальной культуры граждан.

Социальной основой гражданского общества становится общество с динамической социальной структурой, которая все время развивается и совершенствуется. Обобщенным измерением социальных стандартов выступает индекс развития человеческого потенциала, который учитывает не только экономическое положение государства, но и средний уровень достижений страны по трем важнейшим направлениям развития человеческого потенциала: долгой и здоровой жизнью, добытыми знаниями, достойным уровнем жизни.

Эффективность государственной власти зависит от уровня организации взаимодействия граждан. В условиях утверждения постмодернистского типа общественного развития на смену авторитарной модели организации государственного управления приходит общественная самоорганизация, вследствие чего изменяется форма взаимодействия государства и гражданина в обществе в направлении либерализации общественных отношений. При этом общественное участие как форма привлечения управленцев и граждан к управлению общественными и государственными делами является одним из принципов функционирования гражданского общества, построенного на принципах конституционной демократии]. При этом привлечение граждан к реформированию государственной политики рассматривается как системный процесс взаимодействия органов государственной власти и институтов гражданского общества, предоставляет представителям общественного сектора возможность реально влиять на принятие решений, определяющих пути общественного развития.

Демократический процесс формирования системы государственного управления должен опираться на систему самоорганизации граждан, которая является признаком и свойством органической демократической модели социального управления в контексте сознательного регулирования общественных отношений по влиянию субъекта на объект с целью перевода его в новое состояние. Именно поэтому фундаментальной основой государственной экономической политики должны быть стратегические ориентиры, которые признаются всеми сторонами общественных отношений. Для гражданского общества являются актуальными проблемы самоорганизации, развития общественного контроля, выстраивания диалога и взаимодействия с органами власти [7, с. 53].

Важным показателем устойчивости и стабильности существующей социокультурной системы является доверие населения

к органам власти [8, с. 77]. В свою очередь, самоорганизация граждан как социального института реализуется через самообразование как необходимо, вынужденное стремление элемента системы к изменениям внутренней базы знаний под влиянием внутренних свойств и внешних условий, самовоспитания как формирования положительных качеств элементов института и преодоления негативных, самоконтроль, осуществляемый с целью сравнения результатов деятельности с имеющимися нормами, правилами, стандартами.

Принципами привлечения граждан к участию в выработке государственных политик и программ, могут быть: признание важности каждой из сторон в развитии демократической системы; определение ценностей, общих и важных для каждой из сторон; подотчетность, прозрачность и ответственность за использование государственных ресурсов; открытость власти; определение единых и адекватных критериев поведения и условий принятия решений для всех участников взаимодействия; принцип прямого общения; принцип обратной связи.

В качестве важного звена формирования гражданского общества можно назвать «формирование открытого государства — это современная форма управления, базирующаяся на принципах и механизмах вовлечения граждан в разработку и контроль управленческих решений, облегчения взаимодействия граждан с государственными институтами, прозрачности и понятности работы правительства» [3].

Среди значительного массива функций гражданского общества в процессе демократизации социально-экономического развития общества целесообразно более предметно рассмотреть взаимодействие власти с общественностью в системе формирования, принятия и реализации экономико-политических решений, что объясняется тем, что основой устойчивого социального развития, экономического благосостояния является высокий уровень

доверия населения к власти. Конструкт «доверие населения к власти — укрепление социального капитала — восприятие населением реформ» определяет направление, в котором необходимо двигаться в рамках реформирования государственного управления и при условии затяжного системного экономического кризиса.

Организация взаимодействия власти с общественностью в системе формирования, принятия и реализации экономико-политических решений является одной из форм повышения эффективности государственного управления и средством развития гражданского общества, поскольку способствует уменьшению «институционального разрыва» между властью и гражданами, снятию социальной напряженности, стабилизации политической среды — перестройки «социально-политического заказа» граждан с радикально-протестного, насильственного на конструктивно-стабилизационный, гуманистически ориентированный.

Основными формами общественного участия являются: «информирование общественности, «горячий телефон», прием граждан, опросы общественного мнения, фокус-группы, общественные слушания, создание рабочих групп по подготовке рекомендаций по принятию управленческих решений, общественное представительство в советах для принятия решений, интерактивные теле- и радио-дебаты, общественный референдум, голосование по отдельным вопросам через СМИ, обучение граждан, техническая поддержка и т.п.

При этом, приведенные уровни общественного участия по своему содержанию характеризуются как, соответственно: вид реальных полномочий общественности, вид символической участия общественности, отсутствие реального участия общественности.

Одной из важнейших, базовых форм взаимодействия власти с общественностью является осуществление общественного контроля как организационно оформленной деятельности граждан за соответствием

деятельности объектов контроля нормам законодательства и при соблюдении ими государственной дисциплины.

Различаются две формы налаживания взаимодействия общества и власти: односторонняя, несбалансированная связь, включая легитимизацию существующего режима, поддержку соответствующих акций, действий власти; и двусторонняя — основанная на открытости информационных потоков в объяснении содержания государственной политики, содействии пониманию гражданами деятельности органов государственной власти, целесообразности принятия ими соответствующих решений, активном участии общественности в управлении государством, организации и поддержке властью социальных дискуссий путем привлечения общественности к процессам создания и реализации государственной политики.

При этом государственно-управленческая деятельность в сфере связей с общественностью, включает следующие основные направления: мониторинг потребностей и интересов общественности как условие успешности реализации государственной политики; работа по связям с общественными и политическими партиями; создание положительного образа чиновника или отдельной государственно-управленческой структуры; построение эффективной системы отношений между властью и СМИ; создание доброжелательных отношений руководящего звена отдельной структуры с персоналом; проведение общественной экспертизы отдельных нормативно-правовых документов, решений; организация и проведение соответствующих публичных мероприятий; управление кризисными ситуациями; формирование позитивного имиджа органов государственной власти.

Таким образом, социально активная часть гражданского общества из пассивного состояния объекта государственной политики в таких условиях приобретает качества субъекта, является мощным средством формирования социального капитала как

механизма обеспечения устойчивого социально-экономического развития.

### Литература

1. Беспарточный Б. Д., Спицына А. О., Черкашин М. Д. Качество жизни населения как критерий социальной эффективности управления в регионе // *Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.* 2017. Т. 7. № 2 (23). С. 182–191.
2. *Гражданское общество в региональном измерении: монография* / Л. В. Килимова, О. О. Нишнианидзе, О. А. Ветрова, М. Д. Черкашин. Курск: Юго-Зап. гос. ун-т, 2016. 119 с.
3. Грудцына Л. Ю., Иванова, С. А., Пашенцев Д. А. Развитие институтов гражданского общества в системе частноправовых отношений: монография. М.: Юркомпани, 2015. 116 с.
4. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Конкурентоспособность региона: теоретический аспект // *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы.* 2015. № 4 (7). С. 221–223.
5. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания.* 2015. № 1 (4). С. 80–82.
6. Фукуяма Ф. *Доверие.* М.: АСТ; М.: Хранитель, 2006. 730 с.
7. Цельникер Г. Ф., Немов А. А. Взаимодействие гражданского общества и органов государственной власти в Российской Федерации // *Вестник ВУиТ.* 2018. № 4. С. 51–58.
8. Черкашин М. Д. Доверие населения к органам власти как фактор социальной консолидации общества // *Коммуникология: электронный научный журнал.* 2019. Т. 4. № 3. С. 74–82.
9. Alexander J. C. *The Civil Sphere.* New York: Oxford University Press, 2006. 793 p.

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КУЛЬТУРНОГО ПРОСТРАНСТВА

■ Бутягина А. В.

Значимость исследования проблемы культурного пространства обусловлена, во-первых, потребностями детализации исторического процесса, оптимизации диалектического соотношения общемирового и национального, целого и частного, универсального и партикулярного; во-вторых, переходом нашей страны к рыночной системе, которая, как новая система отношений, предполагает коренное изменение принципов общественного устройства [16, с. 168].

Историческое развитие и региональная культура имеют чрезвычайное влияние на экономику страны и, в определенной степени, определяет траекторию экономического развития. Культура имеет важное значение для представления эволюции и наследование традиций общества от прошлого к современности. Культурные элементы обеспечивают исследователям возможность анализа первопричин формирования ценностей, системы отношений и поведения, которые влияют на экономическое развитие страны, региона. Культура — это отражение политики и экономики в любом обществе. Она может восприниматься как специфический вид производительной силы, влияющей на качество жизни населения того или иного региона [1], его конкурентоспособности [13], формирующий его имидж.

Сфера культуры и искусства в жизнедеятельности человека играет особую просветительную роль, формирует личностные качества. Поэтому целесообразно рассма-

тривать сферу культуры и искусства как отдельный показатель в оценке качества жизни населения [1], с. 36].

Именно культура порождает такие активы как навыки, продукты, выражения и понимание, которые способствуют социальному и экономическому благосостоянию общества. И культура и ценности формируют экономическое развитие. Культурная среда является базисом для зарождения и развития экономической, социальной, политической и технологической систем общества [7, с. 40]. Сегодня человечество имеет дело с феноменом транскulturации, который выражается в «схватывание» в гетерогенном пространстве культуры мирового сообщества множества межкультурных коммуникаций, что свидетельствует об инициировании в этом пространстве процесса самоорганизации. Но в то же время история не подтверждает формирования единого мирового культурного пространства [15, с. 47–48].

История формирования пространственного ареала культуры уходит в далекое прошлое. Культура, как четвертое состояние бытия (ученые выделяют четыре состояния бытия: бытие природы, бытие общества, бытие человека, бытие культуры) [6, с. 30], обладает всеми качествами любого из таких состояний: она не только существует в мире относительно самостоятельно и относительно объективно по отношению к любому действительному субъекту, но и разворачивается во времени и пространстве [10].

В современной научной и публицистической литературе нет единого понимания термина «культурное пространство». Каждый из авторов вкладывает в него свое собственное восприятие, поэтому разрыв между прочтением и значением, которое изначально было вложено, увеличивается.

Изучение пространства как формы материи берет начало в античной философии, в которой развивались два основных подхода — субстанциональный и атрибутивный, которые получили дальнейшее развитие в философии Нового времени. Здесь теории пространства формировались в плоскости определения соотношения пространства, времени, материи. Следует отметить, что в теории субстанциализма взаимосвязь между пространством и материей изображалась как внешнее отношение между двумя самостоятельными видами субстанций, откуда вытекал вывод о независимости пространства от материальных процессов, реализуемых в нем. Противоположная позиция последователей релятивизма выражается в том, что пространство рассматривается как порядок отношений, образованных взаимодействующими объектами, причем вне этой системы взаимодействий пространства не существует.

По мере рационализации представлений о пространстве выделяются такие всеобщие свойства, как связь со временем и трехмерность. Специфические свойства пространства — его однородность или неоднородность, изотропность (гр. *isos* — равный, одинаковый, подобный + *trpos* — свойство) или анизотропность (гр. *anisos* — неравный + *trpos* — свойство), симметрия или асимметрия. Считается, что пространство конституируется его «содержанием» и в отрыве от своего «наполнения» вообще не существует.

В дальнейшем, появление новых строительных концепций мировой истории человечества инициирует появление нового понятия — социального пространства, в котором разрозненные исторические эпохи связываются в единый поток пространства-времени.

Рассматривая биосферу как особый пространственно-временной континуум, В. Вернадский отмечает: речь идет о «явлении пространства — времени, что геометрически не совпадает с пространством, в котором жизнь проявляется не в виде четвертой координаты, а в виде смены поколений» [3, с. 258-259]. Развивая идеи Вернадского, Ю. Лотман устанавливает взаимоотношения пространства и культуры: «Культура организует себя в форме определенного «пространства-времени» и вне такой организации существовать не может» [8, с. 259]. Хотя это пространство носит абстрактный характер, «мы имеем дело с определенной сферой, которой присущи те же признаки, что приписываются замкнутому в себе пространству. Только внутри такого пространства оказывается возможной реализация коммуникативных процессов и выработки новой информации» [9, с. 13].

Так, философ Фуко говорит, что современность — это эпоха пространства, в котором доминирует синхронность, когда ближнее и дальнее существуют одновременно. Мы живем в тот самый момент, считает Фуко, когда мир чувствует себя сетью, связывающей отдельные точки системы в конфигурации «утопий» — функций пространства без конкретного географического места, или «гетеротопии» — мест расположения на одной географической территории, имеющей несколько синхронных функциональных пространств физического мира и временного отсчета сосуществования мест расположения вещей.

Социокультурное пространство Ю. Лотман рассматривает как семиосферу, где существуют языки искусств, существование которых возможно лишь в их погружении до «определенного семиотического пространства, и только в силу взаимодействия с этим пространством они способны функционировать» [8, с. 251]. В теории семиосферы Ю. Лотманом определена ее структура, где одновременно сочетаются неравномерность и асимметричность с единством и однородностью; соотношение центра и

периферии; понятие «границы» («предела») как того, что отделяет внутреннее пространство семиосферы от внешнего, и пересеченность семиотического пространства многочисленными границами, становится толчком к созданию многочисленных переводов и трансформаций, что в свою очередь сопровождается генерированием новой информации. Главным законом существования семиосферы в рамках этой теории возникает ее постоянное движение, принципиальная изменчивость [8, с. 276], что роднит ее с теорией синергетики.

Понятие «социокультурное пространство» постепенно получает статус научной категории. П. Бурдьё, который заложил основы указанного термина, писал, что «исследователи культуры, придерживающиеся самых разных теоретических и методологических установок и интенций, как правило, обходят стороной само существование социальных пространств, куда помещены агенты, которые принимают участие в культурном производстве, — пространств, которые я называю полями (литературным, артистическим, научным, философским и т.д.» [2, с. 367].

П. Бурдьё отмечает, что «с момента появления концепций мировой истории человечества возникло новое понятие — социокультурное пространство, в котором разобщенные исторические периоды образуют собой единое пространственно-временное поле» [2, с. 5].

Понятие «поле» интерпретируется П. Бурдьё как автономная часть социального пространства, образующегося в результате действия определенных сил, относится к пространству в целом «как микрокосм макрокосму». Кроме общих закономерностей функционирования, каждое поле имеет собственные принципы, определяемые его спецификой, и должно рассматриваться как «универсум, который подчиняется собственным законам существования и трансформации» [2, с. 369]. Различные поля социокультурного пространства рассматривались им в первую очередь как плоскость

сечения и взаимодействия различных сил, главная сфера реализации общественных конфликтов. Это положение распространяется и на культурные поля.

Впоследствии представление о поле как структурной единице социокультурного пространства начало функционирование вне его теории. Как результат, социокультурное пространство рассматривается как таковое, которое вмещает в себе различные поля (политическое, экономическое, социальное, культурное и т.п.). Культурные поля, по П. Бурдьё, являются исторически обусловленными. «Мера автономности поля (и тем самым установленный в нем баланс сил) является отличной в различные исторические периоды и в разных исторических традициях» [2, с. 377].

С позиции измерения человеческой личности и ее мировоззрения рассматривается социокультурное пространство в исследованиях С. Иконниковой, которая считает, что «культурное пространство имеет не только внешние контуры, но и находится внутри духовного мира личности» [5, с. 41]. Социокультурное пространство как продукт деятельности личностей создает благоприятные условия для их культурного развития. Социальные поля и практики как составляющие социокультурного пространства являются зависимыми от историко-социальных форм пространства и времени. Пространственно-временные характеристики социокультурного пространства рассматриваются С. Иконниковой в их единстве и дифференцированно. Так, с одной стороны, С. Иконникова исследует отдельно архитектуру культурного пространства [5, с. 40], «динамику пространства и культурные контакты» [5, с. 44]; с другой стороны, рассматривает пространственно-временной континуум как «целостное представление о различных проявления культурных явлений, процессов и деятельности» [5, с. 45]. Пространственные измерения культуры направлены на исследование синхронизированных срезов и взаимодействие различных национальных культур, а временные пара-

метры позволяют сконцентрировать внимание на динамике культурных процессов.

Важнейшая функция современной культуры — ее континуальность, что позволяет поддерживать ее непрерывность и динамичность в историческом времени. Континуальность представляет собой такую форму бытия культуры, в которой на основе единства ее пространства и времени обеспечивается специфика содержания, относительная автономность и самодостаточность культуры, ее целостность, внутренняя органичность. Благодаря континууму культура способна обнаруживать, объективировать свое внутреннее, виртуальное содержание, свой потенциал и тем самым строить реальность исторического процесса. Традиционно реализуя именно эту функцию, культура на каждом этапе своего развития формировала свой особый пространственно-временной континуум с характерным для него стилем, нормами и словарем символов.

Континуум культуры определяется как категория, выражающая общую внутреннюю, нелинейно развивающуюся форму самоорганизации бытия культуры, в которой на основе взаимодействия ее пространства и времени конституируется, трансформируется и воспроизводится ее содержание. Такая форма моделирует целостность культуры, одновременно являясь алгоритмом ее самоорганизации и саморазвития.

### Литература

1. Беспарточный Б. Д., Спицына А. О., Черкашин М. Д. Качество жизни населения как критерий социальной эффективности управления в регионе // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2017. Т. 7, № 2 (23). С. 182–191.
2. Бурдые П. Социальное пространство: поля и практики. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2005. 576 с.
3. Вернадский В. И. Научная мысль как планетное явление. М.: Наука, 1991. 270 с.
4. Дудник В. А. Общациональное культурное пространство как объект научного осмысления // Вестник КГУ. 2013. № 3. С. 198–202.
5. Иконникова С. Н. История культурологических теорий. СПб.: Питер, 2005. 474 с.
6. Каган М. С. Пространство и время как культурологические категории // Вестник СПбГУ. 1993. Сер. 6. Вып. 4. С. 30.
7. Каменский Е. Г., Боев Е. И., Черкашин М. Д. На пути к инновационному обществу: постиндустриальность и цивилизационные вызовы современности // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 14 (109). С. 37–43.
8. Лотман Ю. М. Внутри мыслящих миров // Семиосфера. СПб.: Искусство, 2000. 704 с.
9. Лотман Ю. М. О семиосфере // Статьи по семиотике и топологии культуры: избр. статьи в 3-х томах. Т. 1. Таллин: Александра, 1992. С. 11–24.
10. Орлова Е. В. Культурное пространство: определение, специфика, структура // Аналитика культурологии. 2010. № 18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kulturnoe-prostranstvo-opredelenie-spetsifika-struktura> (дата обращения: 21.07.2020).
11. Редько Т. Л. Роль сферы культуры в повышении качества жизни населения региона // Байкальские встречи — VIII: историко-культурное наследие региона как фактор социально-экономического развития. Улан-Удэ, 2014. С. 34–39.
12. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2015. № 1 (4). С. 80–82.
13. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Конкурентоспособность региона: теоретический аспект // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 4 (7). С. 221–223.
14. Фуко М. Другие пространства // Интеллектуалы и власть: избранные политические статьи, выступления и интервью. М.: Праксис, 2006. С. 191–204.
15. Черкашин М. Д. Духовное и интеллектуальное в культуре // Научные ведомости

БелГУ. Серия: Философия. Социология.  
Право. 2008. № 12 (52). С. 44–48.

16. Черкашин М. Д. Социокультурная динамика в контексте институционализма // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2011. № 6 (94). С. 163–169.

## ФИЗИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

■ Грязнов С. А.

По данным ФСИН, число молодых людей в возрасте до 25 лет в российских исправительных колониях уверенно сокращается. В 2020 году — это 52000 человек, против 195000 – в 2007. Возможно, что количество заключенных будет сокращаться и дальше, потому что происходит небольшая декриминализация уголовных статей. В 2019 году в УК РФ появилась статья о привлечении к исправительным работам вместо отбывания наказания в колонии. Это, разумеется, благо, но как будут организованы эти работы на практике, кем могут работать такие молодые люди, и кто добровольно будет брать их на работу — пока неясно. Если сравнивать с другими странами, то по абсолютному количеству заключенных Россия на четвертом месте в мире [4].

Важность и необходимость физического воспитания осужденных к лишению свободы очевидна. Как показывает практика, физкультура и спорт оказывают сильное воздействие на личность, их трудно чем-то заменить или компенсировать в исправительном процессе.

Физическая подготовленность переплетена с различными аспектами жизни — духовно-моральными ценностями и идеалами, авторитетной значимостью, повышением трудовой активности и личностных интеллектуальных качеств. Фактически физическая культура и спорт необходимы для социального становления молодого человека, являясь важным средством его всесторон-

него и гармонического развития. Однако для того, чтобы осужденные начали или продолжали заниматься спортом и физической культурой, им необходимо объяснить, как это сделать с максимальной пользой и создать для этого соответствующие условия.

Физическое воспитание осужденных осуществляется через различные формы физкультурно-спортивной работы с ними. Методы подготовки и проведения занятий опробованы многолетней практикой и руководствуются следующим принципом: новое — это не то, что отрицает, а то, что продолжает предыдущее. Утро осужденных должно начинаться с ежедневной физической нагрузки, которая способствует переходу организма от сна к бодрствованию и рабочему состоянию. Систематические упражнения способствуют организации, концентрации и дисциплине. Утренняя зарядка входит в распорядок дня, обычно проводится организаторами, назначенными из числа заключенных, на открытых площадках, закрепленных за отрядами, в хорошую погоду, а в плохую — в помещении.

Кроме того, физические упражнения в течение дня в рабочее время служат одним из средств преодоления чувства усталости и повышения производительности труда. Для осуществления производственной гимнастики необходимо выяснить возможности ее организации в отдельных рабочих помещениях, определить наличие мест для занятий. Обязанность ежедневного прове-

дения производственной гимнастики возлагается на общественных инструкторов из числа осужденных бригады, цеха, участка. Они проводят разъяснительную работу среди осужденных о пользе гимнастики и условиях труда, заботятся о благоприятной санитарно-гигиенической обстановке. Гимнастические упражнения выполняются осужденными на рабочих местах во время производственного процесса в виде физкультурных пауз, проводимых в специально установленные перерывы в течение рабочего дня.

Занятия в спортивных секциях способствуют вовлечению осужденных в активную физкультурно-спортивную работу. В исправительных учреждениях, как правило, создаются следующие секции: шахматы или шашки, легкая атлетика, акробатика, настольный теннис, спортивные игры. Руководство секциями возложено на самих осужденных. В каждом отряде создаются спортивные команды, их главная задача не столько достижение спортивных результатов, сколько формирование и объединение команд. Обычно осужденные занимаются физкультурно-спортивной работой по собственному желанию, но иногда можно предложить, настоять на участии в том или ином спортивном мероприятии.

Участие осужденных в соревнованиях имеет для них большое воспитательное значение, суть которого заключается в существовании правил соревнований и обязательности их соблюдения всеми участниками. В результате систематического участия в соревнованиях у осужденных развивается самоконтроль и выдержка, сдержанность и критическая оценка ситуации, правильное реагирование на возникающие трудности.

Чаще всего соревнования проводятся по спортивным играм. Кроме того, важно следить за тем, чтобы две конфликтующие группы не играли друг с другом, иначе спортивные соревнования могут перерасти в дальнейшие разборки и привести к нежелательным последствиям. Особенно эмоциональны соревнования по волейбо-

лу, баскетболу, мини-футболу. Особое внимание следует уделить судейству, так как даже небольшая, незначительная ошибка или неточность в судействе может быть использована отрицательно настроенными осужденными. Во время соревнований необходимо внимательно следить за игрой и игроками, чтобы не создалась конфликтная ситуация [3].

Специфика деятельности исправительных учреждений определяет организацию и формы физкультурно-спортивной работы с осужденными: не все виды спорта разрешены в местах лишения свободы. Как правило, исключаются все виды единоборств: борьба, бокс, фехтование, а также некоторые военно-прикладные виды спорта. В то же время комплекс ГТО остается нормативной и программной основой физического воспитания.

Как видим, сегодня в исправительных учреждениях большое внимание уделяется физическому воспитанию осужденных, так как систематические занятия спортом являются эффективной профилактикой правонарушений и помогают с пользой проводить свободное время. Кроме того, спортивные мероприятия дают осужденным возможность почувствовать себя частью коллектива и общества в целом, что способствует развитию таких положительных качеств, как повышение уровня нравственного воспитания, сдержанность, терпение, дисциплинированность и тактичность в поведении.

Целью воспитательного воздействия является восстановление, развитие, укрепление и создание позитивных и эффективных ориентиров поведения, новой системы ценностей и подготовка осужденного к жизни на свободе. Физическая культура является одной из основных форм такого воспитательного воздействия. Спорт оказывает формирующее влияние на личность, что приводит к физическому совершенствованию, улучшает общее самочувствие и повышает иммунитет, что особенно необходимо для профилактики различных заболеваний в условиях массового скопления людей.

Поддержание физического здоровья в исправительных учреждениях является частью системы здравоохранения, поскольку колонии – это часть нашего общества.

Есть разница между осужденными, которые активно занимаются спортом в исправительных учреждениях, и осужденными, которые не проявляют к нему интереса, не только в физической подготовке, но и в умении находить взаимопонимание при общении, в умении быстро реагировать на ту или иную ситуацию, постоять за себя, причем не силой, а путем разрешения конфликта в форме диалога. Индивиды, занимающиеся спортом, обладают большей способностью адаптироваться к негативным моментам в жизни, у них более развиты черты коллективизма, стремление объединяться в более широкие круги общения и, как следствие, менее выражены эгоцентрические тенденции [2].

Пребывание в исправительном учреждении — это тяжелейший стресс, с которым осужденные к лишению свободы не могут справиться способами, доступными для свободных людей. Поэтому борьба со стрессом с помощью физических упражнений и спорта является здесь жизненно важным атрибутом. Сколько времени требуется, чтобы снять стресс с помощью физических упражнений? Для большинства людей достаточно от двадцати минут до часа. Но каждый день или, по крайней мере, через день. Тело не знает, что значит «разрешить межличностный конфликт путем рациональных переговоров». Однако оно прекрасно знает, что такое прыгать, бегать, качаться. Тело понимает только свой собственный язык — язык тела.

Физическая активность является сигналом для организма, что угроза миновала, и вы снова можете быть в безопасности. Физическая активность — это самый мощный способ прекратить стрессовые реакции. Если кратковременный стресс является реакцией мобилизации, он полезен и помогает организму решать определенные задачи, а иногда и выживать, то стресс хронический — разрушает человека как

психоэмоционально, так и физически. Для большинства осужденных избежать этого невозможно, поэтому простые физические упражнения помогают снять психоэмоциональное напряжение.

Совместная физкультурно-спортивная деятельность является своеобразным стимулятором, оптимизирующим взаимоотношения в условиях пенитенциарного учреждения и выступающим связующим звеном между осужденными и работниками исправительного учреждения. Участие в соревнованиях, освоение новых упражнений, а также теоретических навыков физической культуры, где уважение к сопернику и поддержка членов команды становятся нормой, а позже и привычкой, входящей в повседневную жизнь, постепенно меняет отношение заключенных к сотрудникам, повышая их статус.

Со стороны администрации учреждения положительные изменения в поведении осужденных учитываются путем применения к ним определенных стимулов, тем самым мотивируя их к дальнейшему развитию благоприятного для общества и государства поведения. При организации воспитательной работы в такой форме необходимо ориентироваться на индивидуальные особенности каждого осужденного с учетом пола, возраста и состояния здоровья. Также следует учитывать темперамент и характер: некоторым подойдут виды спорта, требующие быстрой реакции и скорости, а другие предпочитают статичный спорт, например, шахматы.

Физическое воспитание не ограничивается непосредственным участием осужденных в определенных видах спорта, оно также может проявляться в виде лекций, бесед, встреч, проводимых, в том числе, с известными спортсменами, которые для многих являются примером для подражания. С этой целью в колонию приглашаются известные деятели культуры и спорта для проведения творческих вечеров.

Сейчас в исправительных учреждениях стараются уйти от старых методов работы с

осужденными, делается акцент на гуманизацию. Так как осужденные изолированы от общества, это не говорит о том, что общество изолировано от них.

Необходимо отметить, что только системно организованная физкультурно-спортивная деятельность может обеспечить ресоциализирующий эффект. Разовые занятия воспринимаются осужденными как формальные мероприятия, проводимые администрацией исправительного учреждения лишь для отчетов перед вышестоящим начальством, согласно утвержденного плана воспитательной работы, и поэтому не вызывают особый интерес.

Организация занятий физической культурой и спортом на регулярной основе, при поддержке администрацией различных форм кружковой и самостоятельной физкультурно-спортивной деятельности, а также — системы физкультурно-спортивных мероприятий, проводимых в форме индивидуально-командного зачета в отряде, матчевых и товарищеских встреч между отрядами, комплексных спартакиад на уровне исправительного учреждения, соревнований по видам спорта на первенство учреждения, между исправительными учреждениями, обуславливает стойкое и искреннее стремление осужденного добиваться хороших результатов физической подготовленности, формирует чувство уверенности в своей значимости для жизни отряда, исправительного учреждения.

Осужденные осознают, что деятельность исправительного учреждения направлена не только на наказание, но и на создание условий для адаптации к общепринятым нормам общественной жизни, преобразования негативных личностных установок в позитивные, способствующие всестороннему развитию личности. В этой связи особое значение приобретают совместные физкультурно-спортивные мероприятия осужденных и представителей гражданского общества, когда спортивные команды города организуют совместные игры с командами колонии.

Сотрудники исправительных учреждений в целом признают воспитательный потенциал систематически организуемой физкультурно-спортивной деятельности осужденных и выражают готовность к более широкому использованию различных форм физической активности в воспитательной практике. Препятствием на этом пути являются проблемы организационно-методического характера, которые существенно снижают эффективность данного направления воспитательной работы. Прежде всего, это физическая и педагогическая некомпетентность коррекционных специалистов.

Как правило, воспитательную работу в исправительной системе ведут специалисты, не имеющие высшего педагогического образования. В связи с этим при подготовке и проведении физкультурно-спортивных мероприятий (в составе отряда, между отрядами, комплексных мероприятий) у специалистов возникают методические трудности, обусловленные отсутствием организационно-инструктивных навыков-слабым пониманием организационных основ соревнований по видам спорта, правил судейства, знанием основ оздоровительной подготовки, формирования здорового образа жизни.

Несомненно, существует взаимосвязь между уровнем сформированности физкультурно-педагогических умений сотрудников исправительных учреждений и эффективностью их работы по организации физкультурно-спортивной деятельности осужденных. Формированию специальных педагогических компетенций и учебно-методических умений сотрудников исправительных учреждений должно уделяться внимание как в процессе подготовки этих специалистов в специализированных высших учебных заведениях Федеральной пенитенциарной системы, так и в рамках их профессиональной деятельности в исправительном учреждении.

В связи с этим проведение методических семинаров по актуальным вопросам организации физкультурно-спортивной деятельности осужденных, усиление методической

направленности обязательных занятий по профессионально-прикладной физической культуре, включение в содержание программ повышения квалификации обязательного раздела «Основы физической культуры, оздоровительной подготовки и спортивных мероприятий» оказывает положительное влияние как на специалистов учреждения, так и на осужденных.

Таким образом, физическое воспитание, наряду с другими видами воспитательного воздействия на осужденных к лишению свободы, достаточно несложное в применении, но, как и любая деятельность, требует определенных затрат и условий. К сожалению, реальные примеры удовлетворительной спортивной деятельности в колониях России являются скорее результатом огромных усилий персонала, который, как правило, сам является любителем спорта. В настоящее время отсутствует достаточно четкая и регулярная система физического воспитания осужденных и формирования у них должной физической культуры. Чаще всего причиной этого является нехватка финансовых и материальных ресурсов, необходимых для организации физкультурно-массовой работы, некоторые учреждения не имеют основного оборудования и помещений [1].

Сегодня одним из основных ориентиров работы с осужденными должно является оптимальное сочетание традиционных форм воспитательной работы и современных подходов к физкультурно-спортивной деятельности. В целом это должно обеспечить устойчивую ресоциализацию, восстановить или сформировать готовность к законопослушному поведению.

Практика не стоит на месте, физкультурно-спортивная работа велась и ведется не только с осужденными, но и с работниками исправительных учреждений, меняются формы, возникают новые направления, но суть их остается прежней — физкультура. Показателен сам факт оценки ее результатов как критерия исправительной коррекции одних и повышения уровня психолого-педагогического мастерства других.

### Литература

1. Алексеева Д. А. Физические упражнения как средство ресоциализации осужденных // *Аллея науки*. 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/> (дата обращения: 27.07.2020).
2. Организация воспитательной работы с осужденными: учебное пособие / под ред. А. М. Потапова; Федер. служба исполн. наказаний; Вологод. ин-т права и экономики. 2-е изд., испр. и доп. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2018. 235 с.
3. Чуфарова Л. И. Физические упражнения как средство ресоциализации осужденных // *Наука 2020* [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 27.07.2020).
4. *Pravo.ru* [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.ru/> (дата обращения: 01.08.2020).

## ПРОБЛЕМЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СПО

■ Рудакова Е. В.

Вынужденный переход на обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, происшедший весной 2020 г., формирует запрос на оценку готовности студентов и образовательных организаций системы СПО к обучению в новых условиях.

Издание приказов о временном переходе на дистанционное обучение и назначение ответственных работников, внесение изменений в календарный график учебного процесса и учебный план, принятие локальных актов об организации дистанционного обучения, аудит имеющихся в доступе образовательных ресурсов, в т.ч. открытых, обеспечение доступа к ним преподавателей и студентов, определение дисциплин и курсов, которые могут быть реализованы в дистанционном режиме, оборудование помещений для проведения занятий в онлайн-режиме, анализ возможностей студентов СПО обучаться удаленно (наличие домашнего компьютера, доступа к Интернет), мониторинг фактического взаимодействия педагогов с обучающимися, разъяснение родителям особенностей организации учебного процесса в новых условиях — все эти организационные меры были предприняты на уровне образовательных учреждений [1].

Технические системы, обеспечивающие учебный процесс с применением дистанционных образовательных технологий, которые ранее рассматривались колледжами

в лучшем случае как полезное подспорье, сейчас вышли на первый план. От их функционального состояния зависела возможность взаимодействия преподавателей со студентами в синхронном режиме, в случае возникновения сбоев в их работе возникали трудности с передачей учебных материалов, проверкой домашних заданий и т.д. [7].

В Курской области дистанционное обучение началось с проблем, родители жаловались, первые занятия в дистантной форме получились скомканными: «Первые дни платформа Zoom и провайдеры явно не справлялись с большой нагрузкой. Связь часто прерывалась, зависала, шло запаздывание между изображением и звуком», платформа «Сетевой город» работала с перебоями.

Средние профессиональные учреждения Курской области также не сразу смогли приступить к дистанционному обучению. Как сообщает «Российская газета», платформа «Сетевое образование», с помощью которой учащиеся должны были получить удаленный доступ к учебным материалам, не выдержала нагрузки и дала сбой. Большие проблемы возникли с доступом к электронным дневникам, в которых преподаватели формировали задания обучающихся по отдельным дисциплинам.

Преподаватели СПО часто не знали, как действовать в новых условиях, когда учебные классы стали виртуальными, а образовательные ресурсы недоступны из-за

возникших технических проблем. Каждый педагог, столкнувшийся с необходимостью преподавать дистанционно, самостоятельно решал, как наиболее эффективно организовать взаимодействие с учащимися: кто-то общался с ними с помощью социальных сетей (например, ВКонтакте), кто-то просил студентов записать аудио-ответы и прислать к установленному сроку [2].

Переход к дистанционному обучению потребовал по-новому, на другой технологической основе организовать взаимодействие между студентами и преподавателями, поддерживать обмен учебными материалами, сохранять данные, оценивать образовательные результаты и т.д. Первые недели работы в новых условиях наглядно подтвердили, что в наилучшем положении оказались те учебные заведения, органы управления которых задолго до возникновения кризиса разработали и внедрили организационные и технологические решения для использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий [8].

Организаторы учебного процесса в каждом учреждении СПО используют платформу для унификации процессов планирования (составление учебных планов, формирование расписания, ведение электронных журналов и дневников и т.д.) и проведения мониторинга образовательных результатов в режиме реального времени, для формирования рейтингов, а также для обеспечения отчетности. Что касается преподавателей, они могут конструировать онлайн-курсы и электронные учебно-методические комплексы; группировать различные цифровые учебные материалы по направлениям подготовки; создавать и проверять индивидуальные и групповые контрольные задания; формировать библиотеки цифровых учебных материалов (как профессионально изданных, так и авторских) с общим доступом.

Основной платформой для Курского техникума связи стала внутренняя система по управлению дистанционным обучением. Она содержит разработанные курсы,

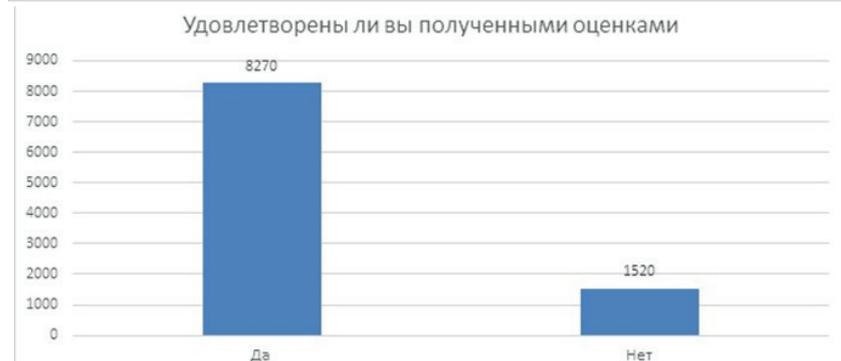
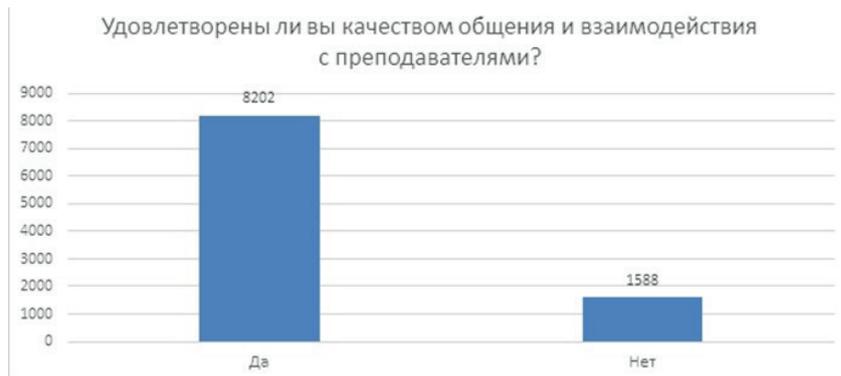
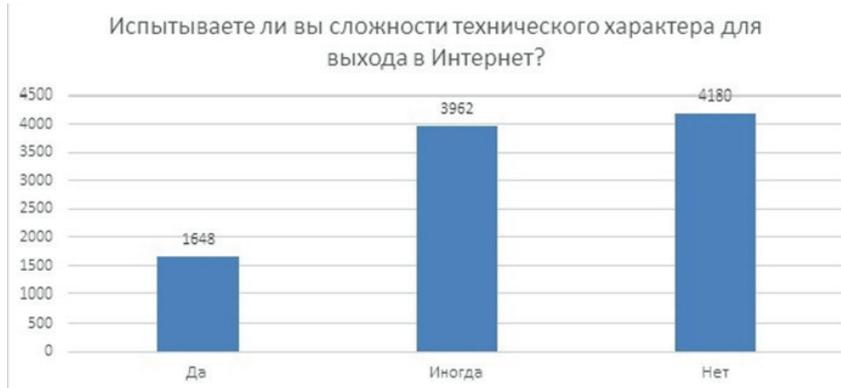
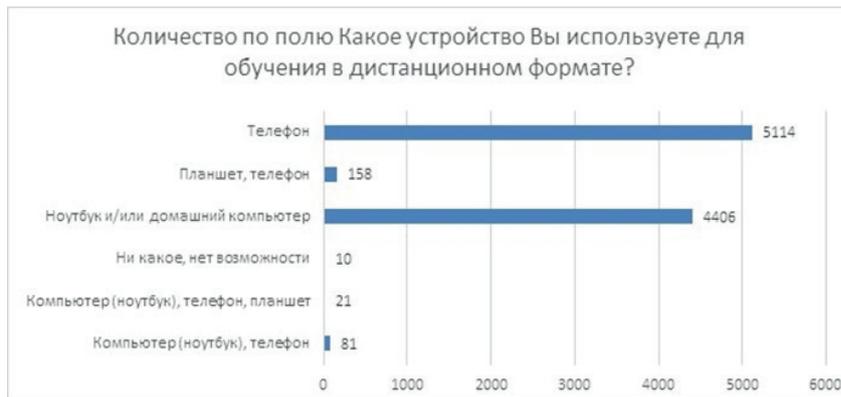
дистанционные занятия, при проведении которых используются различные общедоступные образовательные онлайн-ресурсы. Каждый преподаватель вправе выбрать то, что, по его мнению, наиболее эффективно.

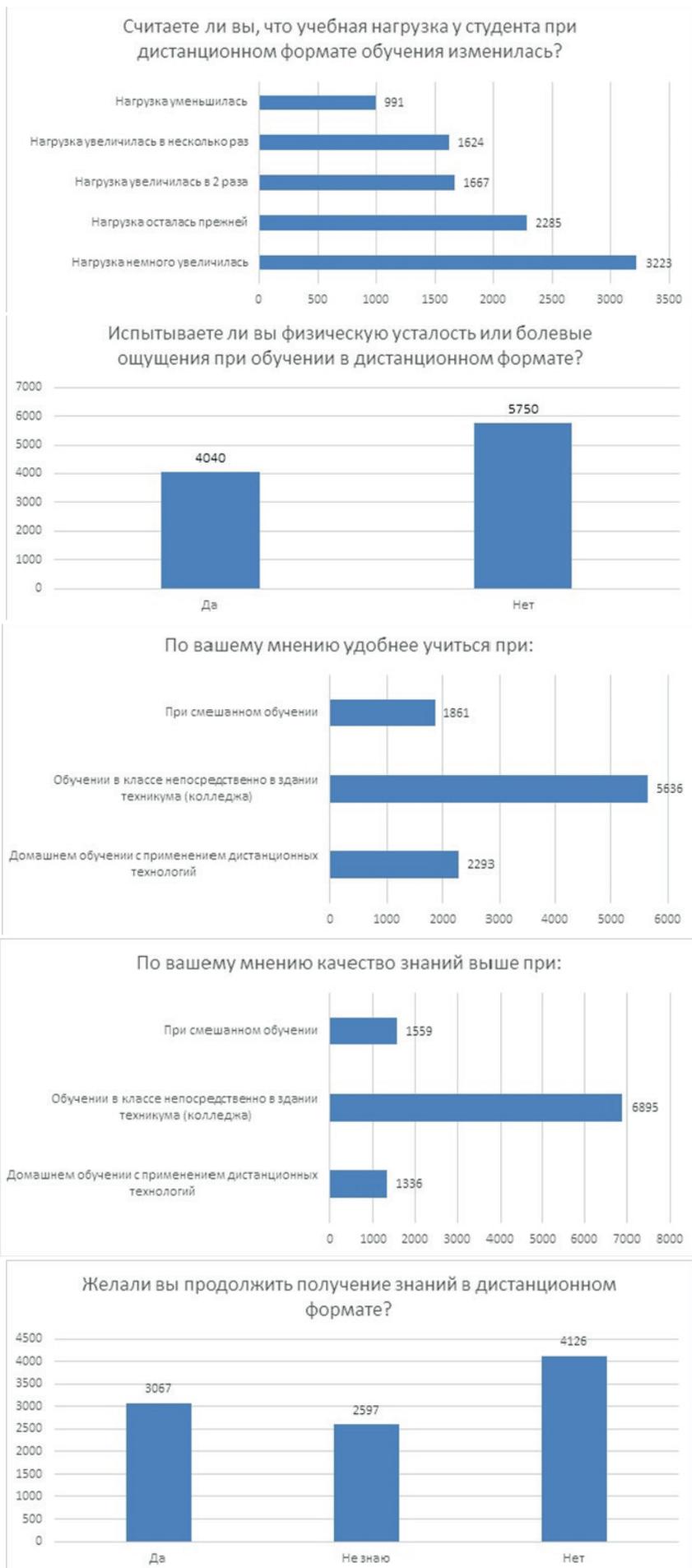
Сейчас преподаватели ведут уроки онлайн, также в техникуме распространена образовательная платформа «Google-class», на которой размещаются теоретические задания, идет контроль их выполнения. Данную образовательную платформу создали программисты на базе ресурса Google, с использованием облачного хранилища данных, она построена с учетом специфики обучения в техникуме.

В 2020 году профессиональные образовательные организации Курской области в рамках реализации образовательных программ широко использовали электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Новыми оказались способы подачи материала, применение ряда сервисов. Как обучающимся, так и педагогам пришлось столкнуться с множеством вопросов при реализации новых форм образовательного процесса. Применение данных технологий, в связи со сложной эпидемиологической обстановкой в регионе, было вынужденно расширено. В связи с этим опыт их применения в настоящее время требует глубокого осмысления и анализа. Это тем более необходимо в ситуации, когда новые образовательные технологии широко внедряются в систему общего и высшего образования.

С целью выявления наиболее часто возникающих проблем было проведено анкетирование среди обучающихся профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету образования и науки Курской области. Всего было опрошено 9790 обучающихся. Результаты опроса показали следующее.

1. Для обучения в дистанционном формате обучающиеся, в основном, используют телефон и ноутбук (и/или домашний компьютер) [5].





2. Абсолютная техническая готовность к реализации дистанционного обучения в случае быстрого перехода к реализации данных форм отмечалась только у 43% опрошенных. 57% обучающихся испытывали периодически или постоянно сложности технического характера при выходе в Интернет [5].
  3. Для самостоятельного обучения 58% обучающихся применяли информационно-образовательную среду «Российская электронная школа» и проект ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее», 23% — черпали информацию из различных Интернет-ресурсов [5].
  4. Дистанционное обучение требовало от преподавателя особенно тщательной подготовки к занятию, умения владеть виртуальной аудиторией, готовности к активному обмену информацией со студентами. Отсутствие «живого» общения при переходе на удаленное обучение воспринималось обучающимися по-разному: 84% опрошенных были удовлетворены качеством общения и взаимодействия с преподавателем, 76% — качеством проведения теоретических занятий [5].
  5. Немаловажной проблемой стала оценка знаний, полученных при дистанционном обучении. При этом 85% опрошенных остались удовлетворены полученными оценками [5].
  6. При проведении анкетирования более 30% опрошенных отметили, что учебная нагрузка при дистанционном обучении увеличилась по сравнению с привычными формами, что приводило к временному ухудшению их физического самочувствия [5].
  7. Возможность обучения в любом месте, в любое время, в своем темпе, доступность учебных материалов, обучение в спокойной обстановке — все эти особенности дистанционного обучения оценили лишь 23% опрошенных. Но более 50% из них по вопросам, касающимся удобства и качества получения знаний, сделали выбор в пользу традиционных форм обучения, в стенах учебного заведения [5].
  8. Преимущества дистанционного обучения — в более широких возможностях для самостоятельной деятельности студента. Дистанционный формат позволяет научиться эффективно планировать свое время, ставить свою индивидуальную образовательную задачу и реализовывать её. Но отсутствие личного контакта с преподавателем и одногруппниками, сложности получения практических навыков, недостаточная компьютерная грамотность некоторых обучающихся — это значительный минус данного процесса обучения. Поэтому мнения обучающихся по вопросу, касающемуся продолжения обучения в дистанционном формате, разделились: 42% не желают обучаться удаленно, 31% согласны продолжить обучение с применением дистанционных образовательных технологий, 27% ещё не определились в своем выборе [5].
- Первичный анализ особенностей реализации дистанционных образовательных технологий в учреждениях среднего профессионального образования Курской области показал, что современные технологии открывают перед нами новые возможности. Дистанционное образование будет совершенствоваться: научно-методическая, правовая база, электронные технологии. За новыми технологиями — будущее. Однако успех в данной работе в значительной степени связан с тем, насколько учитываются психологические, медицинские аспекты дистанционного обучения, уровень информационной грамотности обучающихся, а также технической оснащенности организаций и самих обучающихся.

**Литература**

1. Распоряжение губернатора Курской области от 3 апреля 2020 года №111-рг «О внесении изменений Губернатора Курской области от 10.03.2020 №60-рг «О введении режима повышенной готовности». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/>
2. Головнев А. В. Дистанционное профессиональное образование в техникуме в условиях карантина // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2020. № 2. С. 66–67.
3. Леонтьева В. Н., Черкашин М. Д. Некоторые аспекты компьютеризации образования // *Ученые записки Российского государственного социального университета*. 2012. № 2. С. 85–89.
4. Методические рекомендации по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Курской области. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/>
5. Опыт дистанционного обучения в учреждениях среднего профессионального образования Курской области. URL: <https://komobr46.ru/sobytiya/novosti/2349-opyt-distantsionnogo-obucheniya-v-uchrezhdeniyakh-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-kurskoj-oblasti.html>
6. Пидкасистый П. И. Тыщенко О. Б. Компьютерные технологии в системе дистанционного обучения // *Педагогика*. 2000. № 5.– С. 7–12.
7. Пискунова И. В., Сошникова О. А., Черепова К. Г. Реализация дистанционного обучения в период мировой пандемии на платформе *idroo.com* // *Молодой ученый*. 2020. № 14 (304). С. 26–27.
8. Полат Е. С. Петров А. Е. Дистанционное обучение: каким ему быть? // *Педагогика*. 2020. № 7. С. 29–34.
9. Рудакова О. В. Особенности внедрение дистанционной системы обучения // *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы*. 2019. № 6 (31). С. 38–41.
10. Черкашин М. Д. Духовное и интеллектуальное в культуре // *Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право*. 2008. № 12 (52). С. 44–48.
11. Шмурыгина О. В. Образовательный процесс в условиях пандемии // *Профессиональное образование и рынок труда*. 2020. № 2. С. 51–52.

## КОНЦЕПТ «ЖЕНЩИНА» В ПОВЕСТЯХ Ч. АЙТМАТОВА НА КЫРГЫЗСКОМ ЯЗЫКЕ

■ Акматова А. А.

Основной категорией когнитивной лингвистики является концепт. Поскольку научные исследования относительно этого аспекта являются различными, то концепт рассматривается с самых разных сторон. К примеру, по мнению русского ученого Е. Ю. Балашовой, при исследовании концепта в когнитивной лингвистике используются лингвокогнитивная и лингвокультурные методы [1, с. 10].

Концепт — это абстрактное научное понятие (Соломонник А. Б.), это единство чувства и ментальности, единица сведений о мире. Концепт — это языковая категория, выраженная словесно, вербальными невербальными средствами (Карасик В. И.), концепт наполнен содержанием, имеющим культурно-языковые, когнитивные, национальные ценности. Концепт выходит за рамки памяти, может иметь материальные свойства, которые могут быть выражены языковыми средствами. Концепт на сегодняшний день привлекает к себе внимание философов, психологов, логиков, культурологов, тем самым став предметом разнообразного исследования научными методами этих самых наук.

Взять к примеру, определения концепта ученым В. И. Карасиком: «Насколько мир разносторонен, настолько и концепт имеет много разных сторон» [4, с. 39]; «Концепт — это часть опыта, наблюдаемого в человеческом разуме как важнейшая ментальная информация, сохраненная в памяти»; «фраг-

мент определенной информации, прожитой человеческим индивидом в его жизненной реальности» [4, с. 3]. Можно только поддержать мнения вышеупомянутого ученого, поскольку в процессе изучения (когниции) любого понятия нужно проанализировать особенности как его восприятия в сознании, так и специфику его отражения в языке.

По нашему мнению, концепт является, во-первых, воплотившей в своем содержании общее содержание многообразия окружающую жизнь мира единицей, во-вторых, его можно понимать как ментальную единицу, имеющую свойства сохранения в национальной культуре, собирающуюся и передающуюся от поколения к поколению. Поэтому цель этой статьи состоит в том, чтобы исследовать семантические стороны передачи концепта “кыргызская женщина” лексическими средствами кыргызского языка, основываясь на примерах из повестей писателя Чингиза Айтматова “Джамиля”, “Лицом к лицу”, “Прощай, Гульсары”, “Белый пароход” и дать их полный анализ.

В толковом словаре кыргызского языка даны следующие значения концепта “женщина”: а) “Женщина” — лицо, вышедшая за супруга индивид женского пола, половина мужчины, его пара; и) молодая женщина, колхозница и т.п. “Женщина (аялмет)” — семейная, многодетная. Например: *“Дайте молодухам, как Тотой, я сам как-нибудь про-*

кормлюсь, — хотел он бы сказать, однако он так и не смог это выговорить и стоял в ошеломлении”. (Ч. Айтматов, “Лицом к лицу”).

По данному в словаре определению, во всех взятых нами словарных статьях понятие «женщина» в первую очередь, определяется с биологической стороны как человек, только после этого его общественное состояние определяется по семейному положению и физиологическим особенностям [Толковый словарь кыргызского языка (2015 г.) И. Абдувалиев и др.].

В кыргызской культуре использование концепта «женщина» в вышеупомянутых произведениях в виде имен существительных можно пронаблюдать на следующих примерах. Все они входят в общее семантическое поле понятия «кыргызская женщина», составляясь их следующих компонентов: женщина (аял), мать (апа), невестка (келин), девочка (кыз), сноха (жеңе), девушка (кыз-келин), бабушка (эне, чон эне, чон апа), тетя (эже), бабушка и тетя по маминной линии (таэне, тайэже), свекровь (кайнене), свояченица (кайнене-келин), старушка (кемпир), баба (катын), двоюродные тетки (жеңе-желпилер), девчонка (кыз бала), свояченицы и золовки (абысын-ажындар), старшая жена (байбиче), сестренка (карын-дашым), вдова (жесир), любимая (секет), милая (селки), жена (зайып), супруга (жубай), сестры и сестренки (эже-синди), сестренка мужа (кайын синди), сестренка жены (балдыз) и т.п. такого рода разного уровня и смысла существуют определения женщины.

Попробуем проанализировать эти лексемы по следующим группам соответственно их дополнительных признаков:

- 1) “возрастные особенности”,
- 2) “общественная роль”,
- 3) “семейное положение”,
- 4) “характер / поведение”.

1. “Возрастные особенности” — в лексических единицах, показывающих возрастную специфику, например, при показе еще незамужних девушек используются следующие лексемы: девочка (кыз), ребенок женского пола (кыз бала), девочка-подросток

(өспүрүм кыз), девчонка-попрыгунья (секе-лек кыз), девчушка (селки), девчоночка (секет), девочка с челочкой (беш көкүл кыз, 10-12 лет). Например: Сестренка моя, тогда еще играющая в детские игры девчонка, я никогда не забуду ее помощь и поддержку моей матери в ту пору, веселый ее характер навсегда остался в моей памяти [2, с. 194]. Она очень хорошо играла на зубном инструменте (ооз комуз). Танабай еще тогда уже полюбил за чудесное мастерство игры на нем в ее еще подростковом возрасте [6, с. 98].

После ее замужества появляются следующие концептуальные признаки: мать (апа), бабушка (чон апа), сноха (жеңе), невестка (келин), сестренка жены (балдыз), свекровь-невестка (кайнене-келин), невестка-девочка (келин-кыз), сноха-сношка (жеңе-желпи), сестра-сестренка (эже-синди), свояченицы и золовки (абысын-ажындар), супруга (жубай), любимая (жар), баба (катын), бабище-бабенка (катын-калач), жена (зайып), бабушка по отцовской линии (чон-эне), бабушка, сестра и сноха по материнской линии (таэне, таеже, тажене), женская особь (ургаачы), подруга (колукту, в 20–60 лет). Ну а после достижения возраста 60 лет используются лексемы: бабушка, бабуля (эне, чон эне), старшая жена (байбиче), старуха (кемпир), вдова (жесир) и другие слова для обозначения женщин 60–90 лет. Рассмотрим, как эти слова переданы на соответствующих примерах из произведений писателя.

*Матери моей нравится все эти стороны и свойства, — пусть будет крепким, как и отец не знающий другого ремесла, кроме как плотницкого дела, пусть мол иривыкает к различным трудностям повседневной обыденной жизни [2, с. 195]. Свою сноху Джамилю я на самом деле любил от всей чистой души: с одной стороны она была моей снохой, с другой стороны — она меня была старше-то всего на немного, почти как ровесница, подружка-сверстница [2, с. 194]. Отец мой вместе с моей трудолюбивой матерью, вообще они в качестве свекра со свекровью не дергали — не ругали Джамилю*

просто так и частенько баловали ее словами: “Пусть бог сам ее образумит, пусть не свернет с ее истинного пути!” [2, с.198]. Байбиче, не пугайтесь ничего, пока рядом с ней находится Сейит [2, с.196]. Толпившиеся рядом снохи и золовки приговаривали: “Ээ, господи, это какая бойкая невестка была-то!” [2, с. 198]. Вот мы почитаем невесток и девушек, а вы держитесь-ка подальше от нас [2, с. 232].

Можно сказать на основе этих примеров, что мы встретили очень много концептов в кыргызском языке, которые передают различные значения слова “женщина”. Среди кыргызского народа женщин всегда очень уважали, они занимали в семье и обществе свое достойное место. К ним всегда было приковано самое трепетное отношение, как к матери, супруге, выказывалось почетное уважение. А также кыргызские традиции и обычаи, морально-этические нормы и принципы, правила поведения в свое время четко определяли важное общественное место женщин, всегда его сохраняя таким.

2. “Общественное место” — Во всех вышеуказанных произведениях великого писателя Чингиза Айтматова общественное положение женщин в большинстве своем определялось домашним обиходом, во время войны они работали в тылу, были заняты скотоводством, трудились в колхозах. В повести “Прощай, Гульсары” показано, что если бы не женщина Жайдар, что бы творилось во дворе, полном баранов и овец, Танабай бы не достиг такого успеха. Скотоводы были, они помогали охранять овец, однако, если бы не было женщины, поддерживающей домашний очаг, у мужчин бы дела не шли на лад. Рассмотрим эти примеры: *Когда не оставалось больше сил, ему хотелось то плакать, то смеяться. В чем была вина или беда этих бедных женщин и еще не оторвавших свои спины от колыбелки девчушек? Они не снимали своих промокших одежд уже сколько дней! Танабай им не слова не говорит, рта не раскрывает даже. Старуха-сакманщица овец пригна-*

*ла во двор ровно в обеденный полдень. Танабаю решила прибавить хлопот за ними, видимо [6, с. 164]. Делайте дела с оглядкой на бога: женщина же, когда-де она правила арбой-то? [2, с. 195]. Женщины, лица женского пола всегда только домашними делами занята же была [7, с. 9].*

3. “Семейное положение” передано такими лексическими единицами, как: *супруга, любимая, баба, жена, невестка, байбиче, вдова (жесир), старуха (кемпир).*

В повести “Прощай, Гульсары” чудесный образ женщины — это образ Жайдар. В то время, как Танабай, оседлав Гульсары, повсюду мчался по своим делам, а полюбив Бюбюжан, не смотрел ни на что другое, кроме как предмета своего вожделения, она во дворе за овцами смотрела, терпеливо ждала своего мужа. Давайте рассмотрим следующие примеры: — *Что у меня убыло? Я же обычная вдова (жесир), я же половинка не вернувшегося с войны солдата. А ты же все-таки ... [6, с. 53]. Ну что же мне делать-то теперь... — пробурчал Танабай, не посмев смотреть прямо на свою бабу (катын) [6, с. 14]. Вот что означает старость, оказывается, — сказала его жена... — Да и я о том же говорю. Задумчиво покачала головой его жена и шепнула, а после, заметно повеселев, заговорила [6, с. 14]. Слезай давай, уже и ужин-то простыл небось, — сказала жена осторожно ступив к двери [6, с. 15]. — Она запомнила, что на дно мешка положила обернутый в платок хлеб, который утром как жена ему складывала, только лишь сейчас об этом вспомнила. [6, с. 15]. Не уставайте, Жайдар байбиче, как вы тут живы-здоровы? Как вы за своим мужем-господином (байем) смотрите-то? [6, с. 89]. Пока что давайте кумысу попьем, ваш кумыс — настоящий кумыс оказывается, Жайдар байбиче [6, с. 91].* Значит, женщина — это вырастившая своих детей в любви и согласии мать, сумевшая сохранить очаг своей семьи, неустанно трудившаяся хозяйка. С древности женщина заботилась о своей семье и супруге, растила детей, всегда была занята домашним обиходным бытом.

4 “Характер / поведение” — используются разные лексемы, подчеркивающие такие качества, как: красивая девушка, стройная, веселая, крепкая, незастенчивая, смелая, с мужским характером, быстрая, статная невестка, рожавшая не раз женщина, полноватая, с загорелой кожей, не дающая себя сломить упрямец, с детскими повадками, непослушная и другими подобными хорошими качествами. Давайте рассмотрим примеры из произведений: *Джамиля сама высокого роста, статная невестка [2, с. 196]. Невестка наша такая открытая, смелая... В поведении Джамили были какая-то крепкость, свойственный мужчинам характер. В каждое дело быстро впрягалась, как другие молодухи, никогда не жаловалась на головную или поясную боль. А также сама она упрямец, никому ничего своего не спускала, с кем надо — словесно могла схватиться, поругаться на равных, даже пару раз с невестками сцепилась [2, с. 198]... Джамиля смуглая, с полноватыми щиколотками, ее крупные жилы напряглись до состояния разрыва [2, с. 196]. Она казалась с туго заплетенными в мелкие косички волосами, ниспадающими ниже пояса, с загорелой от солнца кожей смугловатой девушкой [6, с. 99].*

Как еще одна ветвь концепта “женщина” или же второго микрокомпонента можно взять из словосочетаний “белый платок”, “белый элечек” (женский головной убор из внутренней тибетейки и намотанной на нее 14 метров белой ткани). Понятие о том, что свойственный только для кыргызских женщин “белый элечек” может носить в одной семье только самая уважаемая и почетная женщина — байбиче, имеется в самом сердце каждой кыргызской женщины. Поэтому такие благие пожелания, как “пусть белый элечек не спадает с твоей головы”, благословления даются только кыргызским женщинам. Например: “С головы моей бабушки не спадает белый элечек. По традициям и обычаям нашего народа такой элечек в одном доме могла надевать лишь самая почитаемая и авторитетная байбиче”,

— вспоминал великая личность, писатель Чингиз Айтматов... Огромный намотанный *белый элечек, который выпирал из-за подбородка, моя матушка по традиции снова и снова заправляла за воротник, не раз встряхивая его* [2, с.195].

Мы можем говорить о многих явлениях кыргызской культуры, относящихся к женщинам, в качестве элементов концепта. Например: девушка до замужества не надевала платок, носила на голове тибетейку. А новобрачную девушку в знак того, что она стала невесткой, на ее голову повязывали “белый платок” и желали, чтобы она стала проводником хороших событий в ту семью, куда она пришла, благословляли словами “чтобы твой белый платок не спадал с твоей головы”. Если рассмотреть на примере произведений, то: *Если она поверх буйно растущих и невмещавшихся в две косы волос, перекрещивая на лбу белый платок, одним разом их повязывая в тугий узел, краснощекая и круглолицая, она казалась в белом платке очень привлекательной* [2, с. 199].

Образы женщин в этих произведениях были переданы наряду с лексемой “женщина” целым рядом глаголов и их словосочетаний, с помощью которых открыто изображаются различные качества женщины в семье, собирающиеся и передающиеся от поколения к поколению, сохраняющиеся в национальной культуре, т.е. в семье женщина играет очень важную роль и можно показать ее многочисленные обязанности в построении семьи, сохранении домашнего очага, ответственности и священном долге — продолжения потомства, воспитанию и развитию детей, доведения их до зрелого состояния, ухода за супругом, заботы о нем, уборке дома, расстиланию дасторкона, подавания чаю и т.д. и т.п. обязанности она обязана выполнять сама. Например: *Если женщине бог, начиная с подола, подает свое благословление, что же еще она может пожелать* [2, с. 199].

Если уродливый с черной душой Орозкул бьет Бекей за то, что она ему не рождает детей, она покорно и терпеливо сно-

сит все его побои, то она не способна на все махнуть рукой и уйти от него. В произведении говорится о тей, что: *“Бесплодная и несчастная, если бы были у нее дети, то подол бы ее украсился, на лбу бы солнце рассветало”*. Словами “пустой подол”, “пустое нутро” среди кыргызского народа обозначают негативную оценку нерожавшей женщины. У этого термина используются также другие синонимы, буквально означающие “пятка не кровоточила”, “не смят был подол”. Такие слова, как злая сука с некровоточащей пяткой, сердитый подол даются в качестве метонимии, т.е. между двумя понятиями есть основанная на логической близости некая связь, однако дается смена признаков и непохожих друг на друга предметов. Например: *“Да я разве похожа на тебя, злая возлюбленная с некровоточащей пяткой, аа?”*, — выговаривала мачеха Бекей” [2, с. 199]. *Вот бы мне в город попасть... если в городе мне теплое местечко бы светило, то я сразу подвернула бы свой хвост, да пусть провалятся все эти горы и леса, пусть провалишься ты вместе со своей бесплодной женой под землю, выживший из ума старик вместе со своим приемным ребенком провалился бы под землю и ушла бы я куда глаза глядят!* [7, с.83]. *А твоя бесплодная жена сбежала вон к Сейдакмату и сидит там. Выплакала все глаза, оба глаза стали, что твои кулачищи* [7, с.150]. *Орозкул всплакнул. Он вновь опечалился тем, что после него не останется потомства, начал злиться на свою несчастную нерожавшую жену. Злая сука без кровоточащей пятки, именно она ведь его счастье связала в узел!* [7, с. 28].

Женщины «с некровоточащей пяткой» не могли активно участвовать в событиях общественной жизни, они были в таком положении, как будто бы большинство людей их выперло на второй план. Особенно было горько слышать от сельских старушек горькие слова проклятий. Если женщина, у которой «подол не был смят», заходила в дом, где есть дети, люди побаивались того, чтобы она их не сглазила. В таких психологических условиях, когда такие женщины «хоте-

ли бы умереть, да жизнь сладка, хотели бы в землю войти, да земля тверда», их положение было очень грустным. Поэтому когда женили молодых людей, невесткам внушали *«Пусть твой подол будет смят, перед тобой будут дети, за тобой будет пастись скот, а жизнь в этом доме у тебя будет безбедной!»*, тем самым их благословляли, вообще с древности идет традиция пожелания женщинам быть многодетными матерями.

Также можно попутно сделать анализ пословиц и поговорок, встречающихся в этих произведениях, где они связаны со словом “женщина”. В пословицах и поговорках лексема “женщина” с помощью языковых средств отражает позитивные и негативные качества женщин. Пословицы и поговорки кыргызского народа появлялись на основе жизненного опыта, отражали какую-то философскую мысль или умозаключение, воплощающую мудрость: *«Лучше нерожавшей женщины коза с козлятками»*, появлялись такие достаточно жестокие и горькие в своей правоте пословицы и поговорки: *«Молодому человеку, у которого хитрая голова, встретится как раз нерожавшая женщина»*.

Рассмотрим примеры из произведений: *Разве я не говорю, что жена твоя половина твоей жизни, горе и радость одного другая половина обязательно разделяет...* [6, с. 99]. *Жайдар хоть и не говорила своему сыну ничего, но невестку свою не очень привечала и любила. У нее и без того сын был молчаливый да покладистый, и ему досталась равнодушная, раздражающая невеста. Она же потом своему собственному свекру Танабаю выскажет злые слова: — “Если вам д было заниматься коневодством и овцеводством, то зачем вы с самого начала в партию вступили-то, чего вы там не видали, наконец и из партии вас выгнали, из-за ваших этих дел стало последствием то, что ваш сын не может вырасти по службе”, он про себя подумал: “Ведьма, идиотка, и откуда берутся такие стервы, как ты”* [6, с.240-241]. *“Хорошая женщина плохого мужчину делает хорошим, плохая женщина хороше-*

го мужчину делает плохим“ наверное совсем не зря говорили издавна, но Танабай ничего не сказал невестке“ [6, с. 241].

Злым словам невестки душа Танабая противилась, и с помощью ненавистных слов “ведьма“, “идиотка“ он показывает внутреннее свое недовольство, неуважением к свекру, свекрови такие невестки из-за злых и сердитых своих слов теряли перед родней мужа свой авторитет, что можно узнать через безразличные, раздражающие слова. Поэтому среди кыргызов не зря говорили: “Мужчину смельчаком делает женщина, с землей сровнять тоже может только женщина”, или же есть великое философское изречение: “хорошая женщина плохого мужчину делает средним, среднего мужчину — хорошим, хорошего мужчину — отличным, ну а отличного мужчину ханом делает тоже женщина”, которые совсем не зря подтверждены событиями, взятыми из реальной жизни фактами и выражениями из произведений. Эти явления можно объяснить тем, что для женщин для сохранения семейного очага роль женщин огромна и как высказывания, с помощью которых можно пронаблюдать общественное место женщин.

Мы учимся на образах женщин из произведений великого писателя Чингиза Айтматова выделять свойственные образам только кыргызских женщин терпеливость, умение выказать уважение и почет, мягкость, всепрощение, красоту, человечность. Не ошибемся, если скажем, что не только для девушек, но и для юношей можно извлечь мысли о том, с какими девушками можно строить свое будущее, крепить свой очаг, которые дадут хорошие результаты не только им самим, но и их родителям, детям и внукам. Внутренняя и внешняя красота девушек должны соответствовать друг другу, слова их должны быть мягки, приятны слуху, сообразно их делам, женщина должна служить не просто счастьем одной семьи, а сохранять честь и достоинство всего кыргызского народа, авторитет и вес которого она может быть удостоена. Подытоживая, можно сказать, что как указы-

вала Е. С. Кубрякова, “концепт” не может выйти из прямого значения слова, он является результатом “столкновения” значения слова и национального и личного опыта человека, уровня его культуры, различных ситуаций окружающей среды.

Выводы.

1. В кыргызской культуре относительно к женщине многие явления можно считать элементами концепта, которые проявляются через образы, воспоминания, высказывания, пословицы и поговорки, в которые проникли национальные особенности, понятия всего этого наследия передавались от поколения к поколению, что подтверждается анализом вышеуказанных примеров.
2. Надо указать, что в другой культуре не встречаются, а используются только в кыргызской культуре применительно к женщине следующие слова. К ним относятся такие слова, как попрыгунья (“секелек”), девчонка с челочкой (“беш көкүл”), в белом головном уборе [уважаемая женщина] (“ак элечек”), [невестка] в белом платке (“ак жоолук”) и др.
3. Слова для обозначения нерожавшей женщины “незапятнавшая подол” (“куу этек”), без кровоточащей пятки (“согончогу канабайт”), бесплодная (“туубас”) свидетельствуют о том, что у кыргызов “ребенок” является самым необходимым для продления рода и самой важной в жизни ценностью.

#### Литература

1. Кубрякова Е. С. Об одном фрагменте концептуального анализа слова ПАМЯТЬ... С. 85.
2. Айтматов Ч. Т. Сборник произведений в 8 томах: “Джамиля”, “Лицом к лицу”. Бишкек: “Учкун”, 2009.
3. Залевская А. А. Психолингвистический подход к проблеме концепта // Методиче-

ские проблемы когнитивной лингвистики. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 2007. С. 36–44.

4. Попова З. Д., Стернин И. А. Когнитивная лингвистика. Воронеж, 2010. С. 314.
5. Толковый словарь кыргызского языка / отв. ред. Дж. Шукуров. Фрунзе, 1969.
6. Айтматов Ч. Т. Сборник произведений в 8 томах: "Прощай, Гульсары". III том. Бишкек, 2014.
7. Айтматов Ч. Т. Сборник произведений в 8 томах: "Белый пароход". IV том. Бишкек, 2014.

## СПОСОБЫ ПОСТРОЕНИЯ КОНЦЕПТА «КЫРГЫЗСКИЙ МУЖЧИНА» В ПАРЕМИЯХ И УСТНЫХ ТЕКСТАХ

■ Жороева А. М.

В современной лингвистике есть целый ряд относительно новых направлений, одним из которых признана концептология. Актуальность работы состоит в том, что вышеназванное направление лингвистической мысли помогает рассмотреть его на широком ментальном поле, выраженном через языковые единицы. По мнению московского ученого И. Б. Левонтиной, выраженного в рецензии на серию антологий концептологических исследований, концепт — это смыслы, «выражаемые языковыми единицами» [1, с. 122].

Интерес к проблемам одного из направлений современной концептологии — когнитивной лингвистики — актуален в связи с наметившимся в недрах русской концептологии выделением четырех основных школ. Если волгоградская школа обращает внимание на понятийный, образный и ценностный компоненты концепта, выделяя последний в виде отличительного свойства концепта от понятия, фрейма и других языковых единиц, то в воронежской школе основной акцент делается на когнитивные признаки [2, с. 26], которые позволяют классифицировать концепты в поле семасиологии и лингвокогнитивной концептологии. Краснодарская школа концептологии делает упор на лингвокультурные стороны концептов, изучая их в контексте межкультурной коммуникации. Кемеровские концептологи обращают внимание на описание языковой картины мира через понятие

концепт. В этой работе есть опора на их принципы [3, с. 4].

Концепт «кыргызский мужчина» выражен посредством гендерных отношений, очень специфичных для различных лингвокультурных сообществ, изучение которых представлено сложной проблемой выражения концепта. Способы, методы и приемы актуализации в языке данного концепта, специфические особенности его текстовой интерпретации в языке и другие аспекты еще не до конца решены в современной лингвистической науке. Поэтому целью нашей работы стало выявление особенностей языковых средств выражения концепта «кыргызский мужчина» в разных контекстах: материалах толковых словарей, словарей пословиц и поговорок, а также некоторых художественных и публицистических контекстах, ставших объектом исследования. Предметом исследования стали способы, методы и приемы работы с научными и публицистическими источниками, и выявление в них концепта «кыргызский мужчина».

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результатами можно пользоваться в курсе русского, английского и кыргызского языков при их углубленном изучении. Методами исследования стали лингвистическое наблюдение и описание собранного материала, который проводился методами анализа и сравнения.

Основные подходы к пониманию понятия «концепт» в когнитивной лингвистике

можно рассмотреть как развивающую умения и навыки ориентации в мире, которая сопрягается с необходимостью отождествления и различения объектов. Концепты как раз и возникают для того, чтобы обеспечить такие операции. Таким образом, формирование концептов связывается с процессом познания мира, формированием представлений о нем, путями и средствами понимания и принятия языковых картин мира (ЯКМ) [4].

Отдельные концепты сводятся воедино по принципу важности человеческих знаний об окружающем мире. При этом отсекаются от понятийного ядра неважные и несущественные моменты в общем представлении этого концепта. Единая картина мира, называемая мировоззрением, мировидением или мировосприятием человека на самом деле является системой концептов. В ней отражено понимание окружающей человека действительности, особый концептуальный облик мировой реальности, основываясь на нем, человек осмысляет свой мир. Сам термин «концепт» достаточно старый и в то же время новый в современной лингвистической науке. Еще почти сто лет назад, в 1928 году, С. А. Аскольдов-Алексеев в опубликованной им статье под названием «Концепт и слово» впервые употребил его применительно смыслового значения ряда слов. Однако почти до середины XX века термин «концепт» серьезно не воспринимался учеными в научной лингвистике. Несмотря на целый ряд выступлений С. А. Аскольдова-Алексеева в данном направлении научной темы, поднятый им вопрос никем не изучался. Автор в своей статье подчеркнул, что концепт надо понимать как образование в мыслительной сфере, оно вполне способно заместить в процессе мышления неопределенное множество предметов одного и того же рода, необходимое для его глубокого понимания.

Между тем прошло больше полувека, когда в 1980-е годы начал подниматься вопрос о разности языковых картин мира. В связи с возникшими трудностями при пе-

реводе англоязычных авторов на русский язык возникла необходимость использования термина «концепт». Сейчас одно из направлений концептологии, в частности, когнитивная лингвистика придерживается мнения о том, что концепт — это термин, служащий объяснению ментальных единиц и психических ресурсов человеческого сознания, а также той информационной структуры, что отражает человеческие знания и опыт. В этом смысле концепт является некоей оперативной единицей содержания памяти ментального лексикона, концептуальной системы в языке мозга человека, а также всей картины мира, которая отражена в психике людей.

Уже упоминалось, что термин «концепт» до сих пор не имеет однозначного определения, но все же он достаточно прочно утвердился в современной лингвистике, в частности когнитивной лингвистике, лингвоконцептологии и лингвокультурной семасиологии. Широкими исследованиями его наполнения эффективно и плодотворно занимаются Н. Д. Арутюнова, А. П. Бабушкин, А. Вежбицкая, С. Г. Воркачев, А. И. Карасик, Е. С. Кубрякова, С. Е. Ни-китина, З. Д. Попова, М. В. Пименова, Г. Г. Слышкин, И. А. Стернин, В. Н. Телия, Р. М. Фрумкина и др. [5–9]. По мнению последней, наиболее удачное определение дано А. Вежбицкой, которая предлагает понимать под концептом мировые идеальные объекты, поскольку они имеют имя и отражают культурно-обусловленное представление человека об окружающем мире в действительности [10].

Концепт представляет собой культурно отмеченный вербализованный смысл, выраженный в плане языка целым рядом своих вариативных реализаций, которые образуют соответствующую лексико-семантическую парадигму. Это некая единица коллективного знания, которая имеет языковое выражение и отмечена этнокультурной спецификой. Концепт — это многомерное понятие, в котором выделяются рациональное и эмоциональное, абстрактное и конкретное, универсальное и этническое, общена-

циональное и индивидуально-личностное начала, это некий излучающий сплав самых разных оттенков значений слова, каждая сторона которого отражает суть ядра.

Можно представлять концепт как понятие, погруженное в «культуру», по Н. Д. Артюновой и В. Н. Телия. Они считают, что обладание повышенной чувствительностью, коннотациями, ценно само по себе, природа которого имеет «имя» / «имена» в языке [11].

Концепт «кыргызский мужчина» имеет свои собственные особенности в его текстовой реализации в русском и кыргызском языковом сознании. Рассмотрим сначала базовое понятие «мужчина», затем сразу же синхронно перейдем к анализу его этнической вариации «кыргызский мужчина».

Понятие пола, или гендера как одна из важнейших характеристик человеческой личности, влияет на ее когнитивную, культурную и социальную ориентацию в мире языка. Гендерный концепт изучался в лингвистике с самых разных подходов, а в последнее время все больший интерес у разных исследователей вызывают концепты «женщина» и «мужчина» как две различные ипостаси человеческой разновидности, половинки единого сущего — мира человека.

Поскольку концепт «мужчина» выражает гендерные отношения, специфичные для того или иного лингвокультурного сообщества, можно полагать, что его изучение представляет собой сложную проблему, решение которой не может быть осуществлено силами научных подходов. Гендер есть компонент коллективного и индивидуального сознания, это обуславливает необходимость его изучения как когнитивного феномена, который проявляется в зафиксированных в языке и речи индивидов стереотипах языкового выражения и представлениях. Они идентифицируются в качестве представителей мужского или женского пола и испытывают определенное давление структур языка, которые выражаются в коллективных воззрениях на гендерный концепт.

В словаре русского языка С. И. Ожегова дано достаточно емкое определение словам «мужчина» и «муж»:

Мужчина. 1. Лицо, противоположное женщине по полу. Будь мужчиной! «веди себя так, как подобает мужчине». Поговорим как мужчина с мужчиной «как подобает мужчинам». 2. Такое взрослое лицо, в отличие от мальчика, юноши. Сын вырос, уже совсем мужчина.

Муж. 1. Мужчина по отношению к женщине, с которой он состоит в официальном браке. Законный муж. 2. Мужчина в зрелом возрасте. Слышу речь не мальчика, но мужа [12].

В толковом словаре Д. Н. Ушакова дано более сжатое определение слову «мужчина»:

Мужчина. 1. Лицо, противоположное женщине по полу. У нас в бригаде четыре мужчины и две женщины. Красивый мужчина. 2. Лицо мужского пола, достигшее зрелого возраста, физической и духовной зрелости. Настоящий мужчина. Скоро ты будешь уже мужчиной [13, с. 512–513].

Итак можно увидеть, что в данных словарных статьях концепт «мужчина» показан сначала с позиции его физиологии и возраста, а также степени зрелости как человека. Характеристика социального статуса определено со точки зрения его семейного положения – муж, сын, супруг.

Для дальнейшего анализа концептального наполнения данных понятий был взят сборник «Пословицы русского народа» В. И. Даля, который является своеобразным зеркалом культурных стереотипов русского народа, сложившихся к середине XIX века. В разделах «Человек», «Муж-Жена», «Жених-Невеста», «Одиночество-Женитьба», «Семья-Родня», «Ум-Тупость» встречается в концентрированном виде концепт «мужчина, муж».

В тоже время стоит особо отметить, что концепт «мужчина» в сборнике В. И. Даля отсутствует толи за ненадобностью, толи в силу незамеченной частотности употребления этого слова в поле «живого великорусского языка» [14], сбором материала которого

го и его комментариев занимался великий автор и любитель русской словесности.

Основными концептуальными признаками концепта «мужчина» стали биолого-физиологические характеристики и внешность мужчины, интеллектуальные способности, семейное положение, социальный статус и общественные роли мужчины. Эти концептуальные признаки находятся в основе представлений о мужчине в русской языковой картине мира.

Надо заметить, что такие же признаки лежат и в основе концепта «кыргызский мужчина» Высокий рост, статная фигура, мускулистое тело, сильные руки, крепкие ноги, глубокий ум, спокойствие и уверенность, муж-добытчик, честный, образованный, смелый и заботливый, решительный и целеустремленный, с чувством юмора и аккуратный — вот какие признаки положены в основу представлений современных женщин о кыргызском мужчине [15].

Очень часто представления содержат сравнение мужчины и женщины в рамках одной паремииологической единицы, которое основывается на противопоставлении мужчины и женщины в категориях «правильное-неправильное»:

«Муж согрешил, так в людях грех, а жена согрешила, домой принесла»; «Муж в дому, что глава (что крест) на церкви»; «Что ни дурень, то и бабин» (рус.). Заметим, что в иной культурной общности эти же общечеловеческие черты и признаки схожи и определены почти идентично:

«Жакшы бала болсо — атасы жакшы, жаман бала болсо — апасы жаман» (Если хорошим человеком вырос ребенок — заслуга хорошего отца, если плохим человеком стал — позор для его нехорошей матери (кырг.))

Характеризующих внешность мужчины пословиц немного. Есть пословицы о мужской красоте: «Русы волосы сто рублей, буйна голова — тысяча, а всему молодцу и цены нет»; «Мужчина, коли хоть немножко казистее черта, — красавец» (рус.).

В кыргызских пословицах есть упоминание о внешности и действиях мужчины

в том числе по сравнению с женщиной: «Эрдин өзүн көрбө, даңкын ук» (Ты не на мужчину смотри, а суди по его славе о нем), «Эркек бала шок болсун, шок болбосо — жок болсун» (Юноша, мальчик должен быть хулиганистым, а если он не таков, то пусть его вообще не будет), «Эркек болбосо, үй жетимсирейт» (без мужчины и дом сиротливым кажется).

Для мужчины гораздо важнее душевные черты, личностные качества, интеллектуальные способности: «Молодец красив, да на душу крив»; «С лица не воду пить»; «На красивого глядеть хорошо, с умным жить легко»; «Лучше с умным в аду, чем с глупым в раю».

В кыргызском фольклоре пословицы и поговорки схожи с этими же: «Эр ачтан елбөйт, ардан елет» (Мужчина не от голода умирает, а от позора и бесчестия), «Эр болсоң көк бол, айткан сөзгө бек бол» (Если ты мужчина — будь упрям, стой на своем), «Эр жигит эл четинде, жоо бетинде» (Мужчина должен быть скромным на страже народа, он должен прямо стоять перед врагом).

Народное сознание несправедливо, оно различает мужской и женский ум, где женщина по сравнению с мужчиной обладает более слабым интеллектом: «Перекаати-поле — бабий ум»; «Баба бредит, да кто ж ей верит», «Баба с возу — кобыле легче».

У кыргызов также видно превосходство мужчины над женщиной: «Эркектин кой сойгону, аялдын сайма сайганы менен тең» (мужчина, что режет барана, сродни женщине-вышивальщице узоров). В кыргызских паремиях также встречается: «Эрди-катын урушат, эси кеткен болушат» (Когда муж с женой бранятся, а недалекие на защиту встают).

Анализ языкового материала позволил выделить следующие гендерные роли мужчины: репродуктивные роли (роль отца, сына, деда, внука, дяди) и социальные (роль мужа, хозяина, добытчика, защитника); «Корми деда на печи: и сам будешь там»; «Отец сына умнее — радость, а брат брата — зависть».

Кыргызские паремии ориентированы на достижение согласия и лада в семейных делах: «Атаны көрүп уул өсөт, энени көрүп кыз өсөт» (Сын с отца пример берет, а дочь — с матери), «Атадан таяк жеген — балдар жакшы, энеден тил укпаган — кыздар жакшы» (Тот сын хорош, которого отец палкой бил, та дочь хороша, которая от матери плохих слов не слышала), «Ага-тууган ынтымактуу болсо ат көп, абысындар ынтымактуу болсо аш көп» (Если родные братья в согласии живут, то у них есть конский табун, если снохи живут в мире, то и еды у них вдоволь), «Агасы минген атты — иниси минет, атасы салган кушту — баласы салат» (Лошадь старшего брата достается младшему брату, ловчая птица отца и сыну его служит).

Раздел «Муж-Жена» выражает народные представления о семейной жизни, о социальных ролях мужчины и женщины как мужа и жены: «Муж молоти пшеницу, а жена пеки паляницы (т.е. хлеб)»; «Мужа чтут за разум, жену по уму (т.е. за доброе поведение)»; «Мужнин грех за порогом остается, а жена все домой несет»; «Муж — это глава семьи, кормилец, защитник семьи и жены: «Худ мой мужилка, а завалюсь за него - не боюсь никого»; «За мужнину жену есть кому вступиться»; «Побереги, бог, мужа вдоль и поперек, а я без него ни за порог».

Кыргызские пословицы примерно такого же содержания, но упор сделан на равенство социальных ролей: «Аял жакшы — эр жакшы, вазир жакшы — хан жакшы» (Жена хорошая — значит и муж хорош, визирь, слуга хороший — и хозяин, хан хороший), «Аял жакшысын — эри сүйөт, эр жакшысын эли сүйөт» (Хорошую жену муж любит, хорошего мужчину народ любит), «Аялың мыкты болсо — бактың, аялың кыйды болсо — каттың» (Если жена у тебя хорошая – твое счастье, если плохая жена — то и ты застрянешь (т.е. в бедах и несчастьях).

Таким образом, анализ пословиц показал, что к психологическим характеристикам мужчины относятся первоочередные черты природного темперамента и свойства характера: ум и ответственность, чест-

ность и заботливость, смелость и уравновешенность. Мужчина играет в обществе роль мужа, отца, сына, хозяина. Для создания образа мужчины типичны следующие антинормии: ум – глупость, ученость – необразованность, смекалка – тупость, трудолюбие – лень, привлекательность – антипатия.

Русский и кыргызский мужчина в зеркале народной мудрости обоих народов редко представляется как однозначно плохой или хороший. Многие характеристики двойственны, многослойны, контрастные качества компенсируют друг друга. В этом проявляется специфика народной оценки, отражающей мудрость русского и кыргызского народов, их терпимость к недостаткам мужчины и гордость за его достоинства [11].

В заключении можно сказать, что это только начало исследования концепта «кыргызский мужчина» и его языкового воплощения в текстах. Однако это позволило сделать следующие выводы о том, что собой представляет концепт как базовое понятие когнитивной лингвистики — это то, что называет содержание понятия, синоним смысла.

Концепт «кыргызский мужчина» — это один из почти неисследованных концептов в современной когнитивной лингвистике. В ходе данного исследования можно прийти к выводу, что дистрибутивные связи наименований концепта «кыргызский мужчина», зафиксированные в кыргызских пословицах и их соответствиях на русском языке, коррелируют с тематическими группами паремий: паремиями о социальном статусе, характере и поведении, интеллекте и внешности мужчины. Подробный анализ семантики каждой из тематических групп паремий позволил определить стереотипные составляющие внутреннего и внешнего выражения мужской сущности. Концепт «кыргызский мужчина» представлен неоднозначно, его образ наполнен различными характеристиками, многие из них двойственны, многослойны, контрастные качества компенсируют друг друга.

Ряд ученых до сих пор изучают концепт «мужчина», но до конца эта тема так и не

была изучена, снова и снова открываются новые факты, дающие возможность наблюдать и выявлять этот аспект в многообразии бытовой лексики, художественной и научной литературе, а также в разнообразии этнических лингвокультур. В ходе данного исследования пронаблюдали, как отражается концепт «кыргызский мужчина», какова его структура и рассмотрели на примере паремий и устных текстов, представленных в социальных сетях в информационном пространстве Кыргызстана.

### Литература

1. Левонтина И. Б. Антология концептологии. Рецензия на книгу: «Антология концептов» / под ред. В. И. Карасика, И. А. Стернина. М., Гнозис, 2007 // Вопросы языкознания. 2008. № 4. С. 122–126.
2. Стернин И. А., Карасик В. И. Как описывать концепты. // Антология концептов / под ред. В. И. Карасика, И. А. Стернина. Т. 6. Волгоград: Парадигма, 2007. 332 с.
3. Гольдберг В. Б. Дискуссионные проблемы современной лингвоконцептологии // Антология концептов / под ред. В. И. Карасика, И. А. Стернина. Т. 6. Волгоград: Парадигма, 2007. 332 с.
4. Ядрихинская Е. А. Человек // Антология концептов / под ред. В. И. Карасика, И. А. Стернина. Т. 8. Волгоград: Парадигма, 2011. 328 с.
5. Караулов Ю. Н., Черкасова Г. А., Уфимцева Н. В. Русский ассоциативный словарь: в 2 т. Т. 1. М.: Астрель, 2002. 784 с.
6. Кацюба Л. Б. Паремнологическое сознание: к постановке проблемы // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2010. № 2. С. 73–75.
7. Кубрякова Е. С., Демьянков В. З., Панкрац Ю. Г. Краткий словарь когнитивных терминов / под общей редакцией Е. С. Кубряковой. М.: Филол. ф-т МГУ им. М. В. Ломоносова, 1997. 245 с.
8. Прудникова Е. С. Стереотипные гендерные характеристики человека в русском языковом сознании // Вестник Вят. ГГУ. Филология и искусствоведение. 2012. № 1 (2). С. 29–33.
9. Попова З. Д., Стернин И. А. Когнитивная лингвистика. М.: АСТ: Восток - Запад, 2010. 314 с.
10. Вежбицкая А. Понимание культуры через посредство ключевых слов / пер. с англ., предисл. А. Д. Шмелёва. М.: Языки слов. культуры, 2001. 287 с.
11. Маслова В. А. Введение в когнитивную лингвистику: учеб. пособие. 3-е изд., испр. М.: Флинта: Наука, 2007. 296 с.
12. Ожегов С. И. Словарь русского языка: 70000 слов. М.: Русский язык, 1990. 928 с.
13. Толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова. М.: Астрель, 2007. 912 с.
14. Даль В. И. Пословицы русского народа: сборник в 2-х томах Т. 1, Т. 2. М.: Художественная литература, 1984. Т.1. 383 с. Т. 2. 399 с.
15. Как выглядит идеальный кыргызский мужчина // LIMON LIFE. 06/03/18, 13:52. URL: <https://limon.kg/news:70406/>

## ПРОБЛЕМАТИКА ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В КОМПЬЮТЕРНЫХ СЕТЯХ: СЕТЕВЫЕ ПРОТОКОЛЫ И ИХ ОСОБЕННОСТИ

■ Василенко К. А., Щетилин В. А.

В современном мире, в веке стремительной компьютеризации и различных методов цифровой обработки информации, она становится весьма значимым звеном. Банковские счета, ПИН-коды от кредитных карт, биржевые котировки, место проживания, пароли от аккаунтов, оценки учеников в школе — все это сейчас приобретает вид нулей и единиц. Развитие коммуникаций привело к новой эре, где информация сравнима с золотом. И это золото необходимо должным образом защитить.

С точки зрения безопасности компьютерные сети обладают следующими недостатками:

- недостаточный контроль над клиентскими компьютерами; - отсутствие механизма настраиваемого доступа нескольких пользователей к разным ресурсам на одном компьютере;
- необходимость подготовки пользователя к разным административным мерам — обновлению антивирусной базы, архивированию данных, определению механизмов доступа к раздаваемым ресурсам и т.д.;
- разделение ресурсов и загрузка распределяются по различным узлам сети, многие пользователи имеют потенциальную возможность доступа к сети как к единой компьютерной системе;
- операционная система, представляющая сложный комплекс взаимодействующих программ.

Учитывая вышеизложенное, имеются сложности в формулировке каких-либо четких критериев и требования к информационной безопасности, особенно это относится к сетям общего пользования (общецелевым), разработка которых обычно ведется без учета каких-либо средств защиты информации [2]. Это также зависит от точных границ и пределов разработанной компьютерной сети и имеющихся при этом функционирующих периферийных устройств.

Узел компьютерной сети имеет возможность синхронизированной работы в нескольких вычислительных сетях. В данном процессе весь функционал, инструменты и ресурсы данной одной компьютерной сети также могут эксплуатироваться с узлов и сегментов, находящихся в составе иной вычислительной сети.

С какой-то стороны это может показаться относительно уместным преимуществом с обычных пользователей, поскольку такое разделение имеющихся в компьютерной сети ресурсов должно иметь широкомасштабное распространение. Однако для злоумышленников данное обстоятельство является ничуть не меньшей удачной возможностью для соответствующей атаки в имеющиеся множества уязвимых точек атаки вычислительной системы, при этом может вестись контроль точек доступа к самой системе пользователей, учитывая что указан доступ ведется с определенных терминалов вычислительной системы.

В компьютерной сети может возникнуть такое обстоятельство, при котором с различных рабочих станций, узлов или сегментов сети может быть запрошен удаленный доступ для входа и управления данными. В связи с чем, главный пользователь или администратор отдельной вычислительной системы может вести активные меры информационной безопасности для своей компьютерной системы, в том время как администратор узла сети не имеет таких функций и возможностей. При этом бывает ситуация, когда траектория доступа к сети остается не распределенной до конца, и ее не возможно определить. Злоумышленник с целью проникновения к ресурсам компьютерной сети может запросить к ним соответствующий доступ, при этом выбрать определенный узел сети или сегмент, с которыми нет прямой связи с данной вычислительной сетью.

В таких случаях доступ осуществляется через некоторый промежуточный узел, связанный с обоими узлами, или даже через несколько промежуточных узлов. В компьютерных сетях весьма непросто точно определить, откуда именно пришел запрос на доступ, особенно если захватчик приложит немного усилий к тому, чтобы скрыть это; слабая защищенность линии связи.

Сеть тем и отличается от отдельной системы, что непременно включает в себя линии связи, по которым между узлами передаются данные. Это может быть элементарный провод, а может быть линия радиосвязи, в том числе и спутниковый канал.

При наличии определенных условий (и соответствующей аппаратуры) к проводу можно незаметно (или почти незаметно) подсоединиться, радиолинию можно успешно прослушивать — т.е. ничто не препятствует тому, чтобы «выкачивать» передаваемые сообщения из линий связи и затем выделять из всего потока требуемые.

Ограничить доступ к информации злоумышленникам возможно при помощи: криптосистем, разграничения прав доступа, исключения несанкционированного

копирования баз данных и т.д. Но как защитить информацию в сети? Для безопасной передачи информации в сети используют защищенные протоколы передачи данных и многие другие способы защиты, о которых и пойдет речь.

Вначале рассмотрим несколько криптографических протоколов.

SSL(SecureSocketsLayer) — криптографический протокол, который подразумевает безопасную связь. Он использует асимметричную криптографию для аутентификации ключей обмена, симметричное шифрование для сохранения конфиденциальности, коды аутентификации сообщений для целостности сообщений. Протокол широко использовался для обмена мгновенными сообщениями и передачи голоса через IP (англ. VoiceoverIP — VoIP), в таких приложениях, как электронная почта, Интернет-факс и др. Ниже приведена схема работы данного протокола (см. рис. 1).

1. PK1 отправляет запрос на получение сертификата: открытый ключ и идентификационную информацию.
2. Центр сертификатов выдает сертификат PK1: открытый ключ PK1 подписан закрытым ключом.
3. PK1 устанавливает сертификат на SSL-сервер.
4. PK2 генерирует запрос к SSL-серверу PK1 и автоматически скачивает сертификат PK1.
5. PK2 берет открытый ключ SSL-сервера и дешифрует сертификат PK1. (Так как SSL-сервер подписал сертификат с открытым ключом PK1, то PK2 знает, что он работает именно с PK1 и может устанавливать безопасное соединение с веб-сервером PK1).
6. PK2 посылает сообщение, внутри которого находится сессионный ключ(-симметричный) и шифрует его с помощью открытого ключа PK1.
7. PK1 дешифрует сообщение с помощью своего закрытого ключа, извлекает сессионный ключ и теперь может

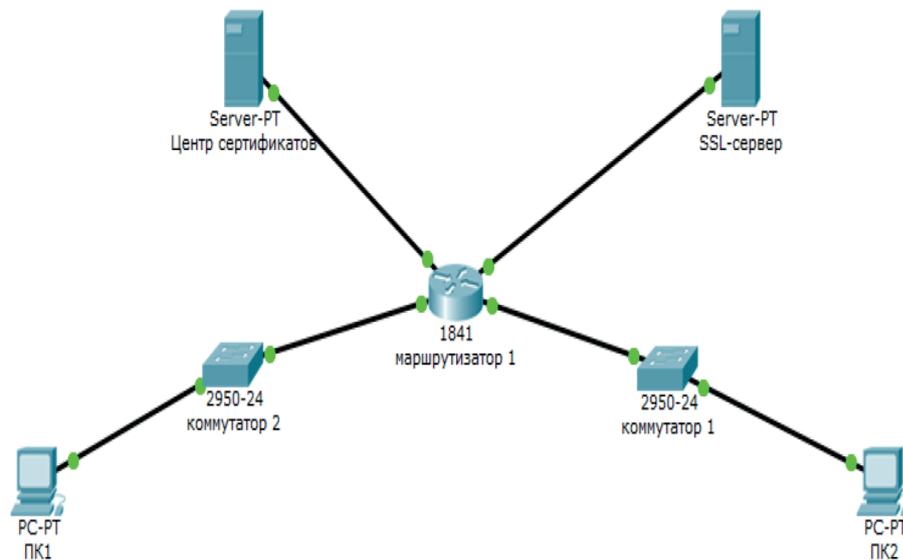


Рисунок 1. Схема работы протокола SSL

безопасно обмениваться сообщениями с ПК2.

В настоящее время доказано, что рассмотренный выше протокол не является абсолютно безопасным. В связи с этим появился протокол TLS, который является улучшенной версией в предыдущего протокола.

Изменения повлекли за собой такую особенность, что между участниками соединения должен использоваться одинаковый протокол (либо TLS, либо SSL). Совместное их использование не уместно.

SSL/TLS протоколы применяются совместно с протоколами, которые используются при передаче данных. К примеру, многие наверняка знают о протоколе HTTP, который используется для получения информации с WEB-сайтов. Протокол HTTP, к которому прикрепляется протокол SSL/TLS, называется HTTPS. Данный протокол можно наблюдать, например, при переходе на сайт «Сбербанк онлайн».

Следующий протокол, о котором пойдет речь, — это протокол SSH. Этим протоколом мы пользуемся зачастую тогда, когда необходимо установить защищённое соединение с сетевым оборудованием. Для работы с SSH необходимы SSH-сервер и SSH-клиент. Данную реализацию можно произвести на любых операционных системах (ОС), но так как поддержка SSH реализована практически на всех UNIX-системах, то рекомендует-

ся использовать именно их. Они проявляют себя более стабильно в отличие от того же семейства Windows, так как UNIX-системы являются открытыми операционными системами, то их возможности более обширны.

К слову сказать, если, к примеру, у вас имеется информация или оборудование, к которому необходим ограниченный доступ, то для повышения их безопасности необходимо использовать открытые ОС. Проще говоря, в открытых ОС вы всегда можете посмотреть, что происходит в вашей системе. После небольшого отступления возвратимся к протоколу SSH.

SSH (SecureShell — безопасная оболочка) — сетевой протокол прикладного уровня, позволяющий производить удаленное подключение. Если имеется какой-либо незащищенный канал связи, то при помощи данного протокола можно установить безопасное соединение, и передавать практически любой другой сетевой протокол и любой трафик. Для организации соединения необходимо создать пары ключей — открытый и закрытый. И, как принято в асимметричных системах шифрования, обмен происходит только открытым ключом, причем иногда используется также пароль.

Приведем некоторые факты, которые позволяют обезопасить SSH-соединение.

1. Шифрованное соединение, которое может выполняться одним из мето-

дов, выбранных в процессе переговоров. Шифрованное соединение не позволяет просто перехватить и использовать трафик. Выбор алгоритма шифрования делает систему более гибкой, позволяя не использовать алгоритмы, в которых обнаружены слабые места или которые не может поддерживать одна из сторон.

2. Аутентификация сервера выполняется при любом соединении. Это не позволяет выполнить подмену сервера или подмену трафика.
3. Аутентификация клиента может выполняться одним из нескольких доступных способов. Это, с одной стороны, может повысить надежность аутентификации, с другой — делает систему более гибкой и упрощает ее использование.
4. Проверка целостности пакетов позволяет отследить любые незаконные изменения в трафике соединения. При обнаружении таких изменений соединение немедленно разрывается.
5. Временные параметры аутентификации не позволяют воспользоваться данными соединения в том случае, если, спустя некоторое время после перехвата, оно все-таки было расшифровано. Устаревание обычно происходит через час.

Также в рассматриваемом протоколе есть такая функция, как аутентификация сервера. Она осуществляется при помощи инфраструктуры открытых ключей. Если клиент хочет установить соединение с сервером, то он шифрует данные при помощи открытого ключа сервера, который получил при первом соединении, и отправляет их на сервер. Сервер, в свою очередь, должен расшифровать это сообщение при помощи своего закрытого ключа. Если все проходит успешно, то соединение устанавливается. Таким образом, клиент и сервер распознают друг друга.

SSH помогает защититься от следующих несанкционированных действий:

1. Подмены IP-адресов, когда удаленный хост посылает пакеты от имени другого хоста.
2. Подмены DNS-записей, в результате которой соединение устанавливается с нежелательным хостом.
3. Перехвата данных и открытых паролей.

На данный момент рассмотренный протокол достаточно актуален и широко используется в информационных технологиях.

Следующий способ защиты информации — это контрольные суммы. В том случае, если послание полностью зашифровано, есть вероятность что его могут исказить или вовсе заменить. Чтобы избежать этого используют контрольную сумму. Данный способ является частью определенного сообщения, его элементом. Разработка алгоритмов, относящихся к расчету контрольных сумм, имеет свою соответствующую уникальность для каждой передаваемой информации или сообщения. В результате чего, ликвидируется какой-либо способ подменить или изменить данную информацию. Но при этом, может образоваться определенная сложность в передаче получателю контрольных сумм алгоритма, но решению было найдено в использовании электронной подписи.

ЭЦП (электронная цифровая подпись). При помощи ЭЦП получатель может убедиться, что письмо было отправлено не сторонним лицом, а отправителем. ЭЦП создаются путем шифрования контрольных сумм и дополнительной информации при помощи открытого ключа отправителя.

Еще один тривиальный способ ограничения информации от злоумышленника — это аутентификация.

Аутентификация — один из основополагающих способов защиты. Прежде чем пользователь получит доступ к информации, ему необходимо доказать, что он действительно тот, за кого себя выдает. При получении запроса от пользователя на предоставление доступа, сервер аутентификации запрашивает секретное слово

или несколько слов. Чаще всего это бывают «логин» и «пароль». Но есть вероятность, что пароль могут перехватить и воспользоваться им. В этом случае можно использовать криптографическую защиту при передаче пароля, либо генерировать каждый раз новый пароль. Генерация пароля возможна как программными, так и аппаратными средствами.

Последний метод защиты, который мы рассмотрим, — это фильтрация MAC-IP-адресов. При использовании этого метода необходимо соблюсти следующие условия:

- 1) Доверенным устройствам необходимо присвоить статические IP-адреса.
- 2) Должны быть известны MAC-адреса доверенных устройств.
- 3) Должен быть маршрутизатор или сервер, на котором будет осуществляется фильтрация.

Если соблюсти это условия, то можно осуществить фильтрование устройств, которые могут осуществлять доступ к внутренней сети или данным. Так же данное решение помогает защититься от многих атак из всемирной паутины.

Область защиты информации стала очень актуальна. Из-за утечки секретных данных в сеть многомиллиардные компании могут оказаться в большом убытке, поэтому они тратят огромные средства для своей защиты. Атаки в сети с каждым годом увеличиваются в геометрической прогрессии. Становится все сложнее защищать информацию, и многие заинтересованные компании сейчас в поиске более эффективных способов защиты. Можно только предположить, что будущее будет еще более информативнее — соответственно возникнет необходимость в изменении политики и способах защиты информации.

2. Рудакова Е. В. К вопросу об обеспечении безопасности электронного документооборота // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2017. № 1 (10). С. 1–2.
3. Рудакова Е. В. Признаки, виды и особенности информационных систем // *Духовная ситуация времени. Россия XXI век*. 2019. № 3 (18). С. 1–4.
4. Столлингс В. *Криптография и защита сетей. Принципы и практика*. М: Издательский дом Вильямс, 2016. 671 с.
5. Столлингс В. *Передача данных*. СПб: Питер, 2017. 750 с.
6. Уэнстром М. *Организация защиты сетей Cisco*. М: Издательский дом Вильямс, 2017. 768 с.
7. Хилл Б. *Полный справочник по Cisco*. М: Издательский дом Вильямс, 2016. 1068 с.

### **Литература**

1. Дансмор Б., Скандьер Т. *Справочник по телекоммуникационным технологиям*. М: Издательский дом Вильямс, 2017. 630 с.

## ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В БЕСПРОВОДНЫХ КОМПЬЮТЕРНЫХ СЕТЯХ ТЕХНОЛОГИИ WI-FI: ХАРАКТЕРИСТИКИ, ПОДКЛЮЧЕНИЕ И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

■ Летавина А. С., Богачев А. Ю.

Угрозы информационной безопасности в компьютерных сетях стали одной из ключевых проблем владельцев персональных компьютеров. При этом особое распространение таких угроз коснулось WI-FI сетей, в которых имеют место как несанкционированный доступ к данным, так и попросту снижение уровня защиты сети. Практически все современные мобильные устройства (смартфоны, планшетные компьютеры, ноутбуки и нетбуки) имеют возможность подключения к беспроводному интернету или, точнее говоря, к сети WI-FI, эта функция ныне является стандартной для подобного рода устройств.

Часто пользователи электронно-вычислительных устройств, гаджетов, мобильных устройств используют технологию WI-FI для определения точки доступа к глобальной сети интернет, особенно для более быстрого доступа к ней по сравнению с другими технологиями. Предприятия различных сфер услуг от гостиниц, ресторанов и баров до аэропортов имеют в наличии возможность подключить к имеющейся компьютерной сети WI-FI большое количество абонентов. При этом точка доступа сети данных мест скопления людей является немаловажным условием сервиса и комфорта пребывания пользователей. Ныне огромные внутрикорпоративные сети офисов весомых по значимости компаний также постоянно используют технологию Wi-Fi. Указанные обстоятельства говорят о высо-

ком повсеместном распространении данной технологии сети и о рисках к незаконному доступу к ней.

В настоящее время имеется относительно новое в своем проявлении направление по дискретному взлому сети с целью несанкционированного доступа к информации и ее последующего использования. Указанное направление получило свое название «Wardriving», что в переводе с английского языка называется «боевым вождением», поскольку для доступа к сети злоумышленники используют переносной WI-FI-адаптер с рабочей станцией (компьютером) и транспортное средство.

Между тем, у группы лиц, занимающихся вардрайвингом, имеется личный интерес во взломе WI-FI-сетей, он может быть как и корыстным, так и спортивным, но от этого не зависит сам факт наступления неблагоприятных последствий данного преступления.

С уверенностью можно сказать, что вся информационная среда данных ныне окутана радио-технологиями, но при этом вопрос защищенности информации постоянно остается открытым, поскольку рост динамики модернизации угрожающих факторов постоянно растет.

К часто распространенными уязвимым факторам и обстоятельствам, касающихся каналов связи беспроводных сетей, относятся следующие:

- отсутствие авторизации абонентов и их непротокольное подключение;

в данной ситуации информационное поле WI-FI-сети должно охватывать место нахождения преступника, имеющего соответствующее техническое оборудование для возможности подключения;

- дублирование беспроводной базовой станции (точки доступа); в данном процессе ведется подмена базового источника доступа сети, при этом сигнал должен быть достаточно качественным; злоумышленнику необходимо знать значения SSID и произвести мощный сигнал в соответствующей зоне беспроводной сети;
- применение атак при отказе в функции обслуживания или DOS-атаки; наиболее распространено нападение на беспроводную сеть, имеющую базу WPA; алгоритм атакующих действий представляет собой следующее: злоумышленник направляет последователь ориентировочно около двух пакетов с случайными зашифрованными кодами (ключами), в связи с чем точка доступа беспроводной сети при принятии данных пакетов, анализирует их и воспринимает как попытку несанкционированного доступа, после чего все имеющиеся соединения будут закрыты;
- генерация ключей-кодов; в данном случае MAC-адреса, сетевые имена, имеющиеся введенные пароли, будут служить основой для построения определенного ключа криптографии для шифрования, который используется во многих программных функционалах WPA, и чаще всего являющегося общедоступным; при этом происходит свободная передача по беспроводной сети информации с использованием указанного ключа шифрования; кроме того, ведется тщательный подбор исходных паролей с помощью технологии брутфорса; достаточно 20 символов в имени

пароля, чтобы уже представлять серьезную угрозу.

Между тем, в самой технологии WI-FI имеется шифрование, дешифрование данных, и аутентификация, но наличие данных элементов безопасности на практике увы не говорит об их эффективности.

Угрозы несанкционированного доступа к информации и ее утечки при использовании беспроводных сетей, обычно и условно классифицируются на следующие классы:

- угрозы прямого доступа к информации, то есть тогда, когда передача информации идет по самой беспроводной связи;
- угрозы косвенного доступа к информации, то есть, когда рядом с определенной точкой доступа имеется несколько беспроводных сетей.

В угрозах прямого доступа к информации объектом технического вмешательства и посягательства является сам радиоканал физической среды передачи данных. Изъяны в шифровании и аутентификации отражаются в угрозе процесса блокирования информации в канале беспроводной связи, что подвергает риску потерю данных. Хоть искажение передачи данных и процесс блокирования канала связи не является само по себе весомой опасностью, но в то же время может входить в подготовительный план злоумышленника, а именно атаки на сеть. Обычно между пользователем сети и определенной точкой доступа образуется некое третье устройство, перенаправляющее и дезориентирующее трафик сети между клиентом и точкой доступа через себя.

Wi-Fi — это сокращенная форма от WirelessFidelity (беспроводное качество или точность).

Это упрощенное название протокола для работы с беспроводными сетями стандарта IEEE802.11. Принцип ее работы отдаленно можно объяснить как подобие работы радиоприемника. Где-то есть передающий центр или передатчик (в нашем случае — это Wi-Fi-роутер) и есть приемник сигнала (смартфон, ноутбук и т.д.).

Передатчик передает как полезный сигнал (интернета или другие данные), так и каждые 100 миллисекунд посылает в эфир, так называемый идентификатор сети (SSID). Попадая в зону действия роутера, мобильное устройство может подключиться к нему (установить связь), если протоколы, по которым они осуществляют взаимодействие, совпадают.

Если в эфире действует сразу несколько точек доступа (Wi-Fi роутеров), то пользователь в зависимости от силы сигнала и других параметров может выбирать к какой именно сети ему подключаться. Также к одной точке доступа может быть подключено сразу несколько мобильных устройств.

Стоит отметить, что хотя сеть Wi-Fi на первый взгляд полностью решает проблему необходимости использования проводного подключения к сети, она также не лишена недостатков. Дело в том, что Wi-Fi-сигнал — это тот же радиосигнал. На него могут влиять другие работающие электроприборы (микроволновки, пылесосы, телевизоры). Да и непроницаемые для электромагнитного поля предметы (стены квартиры, мебель) также неблагоприятно сказываются на распространении сигнала. Но еще одной из недостатков Wi-Fi является не достаточная пропускная способность.

Доселе существующая архитектура беспроводных сетей и точек доступа не позволяет каждому подключившемуся пользователю получать достаточную пропускную способность. Это было связано с тем, что канал, к которому подключается Wi-Fi-роутер или другое сетевое оборудование имеет ограниченную ширину (пропускную способность). Естественно, чем больше пользователей в кафе, баре или на вокзале будут подключены через радиоканал к оборудованию, тем меньшая часть канала будет доступна каждому из них. Проблема еще и в том, что пользователи сети Интернет хотят не только получать информацию, но и отправлять ее. Это связано в основном с получившими широкое распространение в последнее время социальными сетями, он-

лайн играми и подобными им сервисами. В результате ширина канала, приходящаяся на одного пользователя общественной сети, физически имеет еще меньший размер.

Для решения этой проблемы следует создать программное обеспечение, которое будет работать по принципу регулирования движения автомобилей на дороге инспекторами дорожной патрульной службы. Программа контролирует поток данных движущихся в обе стороны (по попутной и встречной полосе). Как только на одной из полос алгоритм обнаруживает отставание (пробку или тянучку), такое ПО устанавливает больший приоритет этому направлению, чтобы сравнять скорости потоков данных в обоих направлениях. Особенность этого программного обеспечения будет заключаться еще и в том, что чем больше пользователей, подключенных к одной точке доступа, тем эффективнее работает сам алгоритм. То есть, от числа пользователей будет увеличиваться пропускная способность.

Остается лишь надеяться, что благодаря таким разработкам, и им подобным доступ пользователей во всемирную информационную сеть Интернет в общественных заведениях станет намного лучше и качественней. Тем более, что производители сетевого оборудования и Wi-Fi-роутеров также не топчутся на месте, а совершенствуют свои разработки. Взять хотя бы универсальную системную плату rb411uahr (бескорпусный маршрутизатор PIC Mikrotik), которая по своим характеристикам и функционалу уже превосходит используемое сейчас оборудование.

Ещё одна проблема — сети Ad-Hoc, с помощью которых удобно передавать файлы коллегам или печатать на принтере с Wi-Fi. Но такая организация сетей не поддерживает многие методы обеспечения безопасности, что делает их лёгкой добычей для нарушителя. Новые технологии Virtual WiFi и Wi-Fi Direct только ухудшили ситуацию.

Некорректно сконфигурированные устройства, устройства со слабыми и недостаточно длинными ключами шифро-

вания, использующие уязвимые методы аутентификации — именно такие устройства подвергаются атакам в первую очередь. Согласно отчётам аналитиков, большая часть успешных взломов происходит как раз из-за неправильных настроек точек доступа и программного обеспечения клиента.

Некорректно сконфигурированные точки доступа. Достаточно подключить неправильно настроенную точку доступа к сети для взлома последней. Настройки «по умолчанию» не включают шифрование и аутентификацию, или используют ключи, прописанные в руководстве и поэтому всем известные. Маловероятно, что пользователи достаточно серьёзно озаботятся безопасной конфигурацией устройств. Именно такие привнесённые точки доступа и создают основные угрозы защищённым сетям.

Некорректно сконфигурированные беспроводные клиенты. Некорректно настроенные устройства пользователя — угроза опаснее, чем некорректно сконфигурированные точки доступа. Это устройства пользователей и они не конфигурируются специально в целях безопасности внутренней сети предприятия. К тому же они находятся за периметром контролируемой зоны, так и внутри него, позволяя злоумышленнику проводить всевозможные атаки, как-то распространять вредоносное программное обеспечение или просто обеспечивая удобную точку входа.

Рекомендуется использовать следующие методы и способы защиты информации при имеющихся угрозах.

Авторизация и методы верификации. Для авторизации клиентов рекомендуется использовать авторизацию с помощью RADIUS либо верификацию клиентов с помощью TPM (trusted platform module). Авторизации по стандартной технологии с применением внешнего авторизирующего ресурса открывает богатые возможности для разграничения доступа на основе предоставленных учетных данных, индивидуальных для каждого конечного потре-

бителя, и позволяет легко настроить защищенный гостевой вход.

Для устранения проблемы клонирования точки доступа и проведения DoS-атак применяют следующие методы верификации:

- Использование модифицированных протоколов. Этот метод признан наиболее действенным способом борьбы, поскольку вводит в заблуждение программное обеспечение, применяемое при сканировании эфира, и делает анализ перехваченных пакетов невозможным.
- Определение временных и специфических характеристик протоколов и ОС для удостоверения неизменности конечных точек. Используя данный подход, можно создавать «отпечаток» ОС, проверка которого позволяет исключить внедрение ложной точки доступа или проведение атаки man-in-the-middle.

На канальном уровне наивысшую защиту дает связка Wi-Fi+VPN. В этом случае программное обеспечение VPN-сервера проводит окончательную идентификацию и аутентификацию пользователя и осуществляет его связь с ресурсами защищенной сети.

Имеется еще один способ защиты, представленный в виде универсальной схемы с эксплуатацией чипа TPM. В рамках этой технологии основным компонентом при построении системы защиты является специализированный чип TrustedPlatformModule, которым должны быть оборудованы все устройства сети.

Чип TPM позволяет со 100%-ной точностью авторизовать клиента Wi-Fi-сети, так как каждый TPM содержит уникальный аппаратный сертификат.

Во время начальной загрузки TPM идентифицирует программную и аппаратную часть. В процессе идентификации осуществляется анализ контрольных значений различных компонентов системы и отправка результатов в TPM. Результаты заносятся в

специализированную область памяти, неизменную даже в случае горячей перезагрузки системы. При соединении с сетью TPM посылает контрольные значения из памяти в модуль принятия решений, который сравнивает полученные значения со значениями базы данных. В случае совпадения значений с базой данных ПК соединяется с сетью, в противном случае доступ в сеть отклоняется.

Таким образом, с помощью TPM можно запретить доступ в сеть неавторизованным компьютерам и ПО.

На сегодняшний день беспроводные сети с технологией Wi-Fi стали наиболее практичны в использовании чем, когда-либо. Такая популярность подобного рода сетей обусловлено их недорогой стоимостью, отсутствием в сетевой инфраструктуре соединения кабелями, а также использованием не только на стационарных электронно-вычислительных устройствах и ноутбуках, но и мобильных устройствах, гаджетах, планшетах.

### Литература

1. Похилько А. Ф. CASE-технология моделирования процессов с использованием средств BPWin и ERWin учебное пособие / А. Ф. Похилько, И. В. Горбачев. Ульяновск: УлГТУ, 2018. 120 с.
2. Одинцов И. О. Профессиональное программирование. Системный подход. СПб: БХВ-Петербург, 2017. 610 с.
3. Куликов Г. Г., Набатов А. Н., Речкалов А. В. Автоматизированное проектирование информационно-управляющих систем. Системное моделирование предметной области. Уфа: Уфимский государственный авиационный технический университет, 2018. 104 с.
4. Дубейковский В. И. Эффективное моделирование с СА ERWinProcessModeler (BPwin; AllFusionProcessModeler). М: Диалог-МИФИ, 2017. 384 с.
5. Михеев Р. В. VBA и программирование в MicrosoftOffice для пользователей: Монография. Санкт-Петербург: «БХВ-Петербург», 2015. 364 с.
6. Елманова А. А., Федоров А. В. Введение в OLAP-технологии Microsoft: монография. «Диалог – Диалог МИФИ», 2015. 727 с.
7. Баргер А. И. Microsoft SQL Server 2005 Analysis Services. OLAP и многомерный анализ данных: монография. Санкт-Петербург: «БХВ-Петербург», 2017. 928 с.
8. Громов Ю. Ю. Информационная безопасность и защита информации: Учебное пособие / Ю. Ю. Громов, В. О. Драчев, О. Г. Иванова. Ст. Оскол: ТНТ, 2017. 384 с.
9. Вишневский В. М., Ляхов А. И., Портной С. Л., Шахнович И. Л. Широкополосные беспроводные сети передачи информации. М.: Техносфера, 2018. 126 с.
10. Кияев В., Граничин О. Информатизация предприятия. М.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2019. 235 с.
11. Мерит М., Полино Д. Безопасность беспроводных сетей / пер. с англ. А. В. Семенова. М.: Компания АйТи, ДМК Пресс, 2017. 288 с.

## БЕЗОПАСНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ: CASE-СРЕДСТВА И ИХ ОСОБЕННОСТИ

■ Летавина А. С., Григорец В. П.

Разработчики безопасного программного обеспечения информационных систем (ИС), организации и учреждения в данной области, пытаясь внести усовершенствования в процессе развития, обращались к CASE-технологии. По данным опроса, проведенного в 1996 году SystemsDevelopmentInc., у более чем 1000 американских компаний CASE-технология попала в категорию наиболее стабильно используемых безопасных информационных технологий (она использована у половины всех опрошенных пользователей, проекты которых на 85% были успешными). Тем не менее, несмотря на весь потенциал CASE-средств, существует множество примеров их неудачной реализации. В связи с этим, следует отметить, что:

- CASE-средства не обязательно дают немедленный эффект; он может быть получен только при прошествии некоторого времени;
- реальная стоимость реализации CASE-инструментов, как правило, гораздо выше, чем стоимость приобретения готового программного обеспечения;
- CASE-средства обеспечивают возможности для получения значительных преимуществ только после успешного завершения процесса их внедрения.

Ключ к успешному внедрению CASE-средств лежит в готовности организации, которая включает в себя следующие аспекты:

- Технология. Понимая ограниченность существующих возможностей и способность принять новую технологию.
- Культура. Готовность к внедрению новых процессов и взаимоотношений между разработчиками и пользователями.
- Управление. Четкое руководство и организация в отношении наиболее важных этапов проектирования и реализации.

Одним из главных элементов информационного обеспечения является информационная база. Проектирование базы данных выполняется с помощью моделирования данных. Сущность моделирования данных заключается в обеспечении разработчика ИС концептуальной схемой базы данных в форме модели, которая в свою очередь может быть легко построена в любой системе баз данных. Наиболее распространенным средством моделирования данных являются диаграммы «сущность-связь» (ER).

С помощью ER-диаграммы реализуется детализация накопителей данных DFD-диаграммы, а также документируются информационные аспекты системы, включая идентификацию объектов, необходимых для предметной области (сущностей), свойств данных объектов (атрибутов) и их связей с другими объектами (отношений).

Сущность представляет из себя множество реальных или абстрактных объектов,

сущность определяет таблица в реальной СУБД. Атрибуты изображаются в виде списка имен внутри блока сущности.

Связь — это функциональное взаимодействие между двумя сущностями. Связь — это понятие логического уровня, которому соответствует внешний ключ на физическом уровне. Связь именуется идентифицирующей, если экземпляр дочерней сущности идентифицируется через ее связь с родительской сущностью, верно и обратное — связь именуется неидентифицирующей, если экземпляр дочерней сущности идентифицируется не через связь с родительской сущностью.

Список безопасных CASE-средств — возможных кандидатов для использования формируется из различных источников: обзора рынка программного обеспечения, поставщиков информации и других подобных публикаций.

Сделаем краткий обзор современных безопасных CASE-средств, представленных на рынке программного обеспечения.

MSVisio. Microsoft имеет продукт, который является офисным приложением, но в комплекте с MSOffice не поставляется. При этом, его популярность довольно высока — это Visio — утилита бизнес-графики.

Области использования этого приложения очень разнообразны. Среди них стоит отметить: управление бизнес-процессами, сети, проекты, бизнес-анализ, создание сетей для различных целей и планирования. На первый взгляд может показаться, что такая универсальность только портит продукт, потому что каждая из этих задач могут быть выполнены мощными, специализированными системами, которые позволяют осуществлять аналогичные функции. В самом деле, Microsoft Visio — простой и удобный инструмент для предварительного анализа информации и разработка общих контуров для будущих проектов. MSVisio доступна в трех версиях:

- Стандартный — включает диаграмм инструменты для представления ин-

формации в визуальном виде для людей, процессов и проектов.

- Профессиональная — предназначена для использования специалистами - профессионалами в области интернет-технологий, разработчиков и инженеров, поскольку, в дополнение к функциям первого пакета, позволяет визуализировать существующие и новые идеи, и информационные системы.
- Предприятие NetworkTools — включает в себя дополнительные инструменты для документирования и создания сети сетевых диаграмм.

Визуализация информации в программе осуществляется с использованием различных форм, сгруппированных по категориям. При выборе пользователем шаблона конкретной тематики, боковая панель заполняется фигурами, вероятность применения которых в процессе работы самая высокая. Панель в последней версии продукта несколько изменилась, в частности, добавилась категория «Экспресс фигуры». В ней содержатся объекты, которые чаще всего используются в открытом на данный момент документе. Те, кто мало работает с данной программой, полагают, что создание планов и диаграмм которые имеют текстовые и численные значения — это основная функция Microsoft Visio, но это лишь малая часть того, что может делать данная утилита.

Visio используется чаще всего для того, что наглядно представить данные, которые программа может получать из различных источников — MS Excel, MS Access, Share Point Server, SQL [3].

Приложение поддерживает немало различных форматов файлов:

- собственные форматы: VSD, VST, VTX, VSS, VDX, VST, VSX, VSS, VDX, VSL;
- масштабированные векторные рисунки: SVG, SVGZ;
- чертежи AutoCAD: DWG, DXF;
- метафайлы: EMF, WMF, EMZ;
- прочие: BMP, GIF, JPEG, PNG.

Magic Draw. Magic Draw — отмеченный наградой бизнес-процесс, архитектура, математическое обеспечение и системный инструмент моделирования с поддержкой работы в команде. Данный продукт разрабатывался для людей различных профессий: программистов, инженеров QA, писателей документаций, бизнес-аналитиков и прочих. Magic Draw — это динамичное и удобное средство разработки, которые позволяют облегчить анализ и проектирование различных систем и баз данных.

Тем самым это обеспечивает лучший механизм инженерно-технических работ кода (поддерживается код Java, C++, C#), позволяет моделировать схемы баз данных, генерировать DDL и средства инженерного анализа.

Таким образом, Magic Draw — это удобный и быстрый способ создать архитектуру информационной системы.

Мощные технологии на пару с цельными решениями моделирования UML создают производительную и устойчивую среду, в которой можно разрабатывать различные проекты математического обеспечения практически с нуля используя для этого UML 2.0 спецификации.

Sybase Power Designer. Sybase Power Designer — это инструментарий, который позволяет создавать бизнес-приложения. Он включает в себя различные средства моделирования, концептуального и физического проектирования баз данных, моделирования при помощи UML, а также представляет репозиторий для хранения различных моделей и объектов.

Основные особенности продукта Power Designer:

- бизнес-процессы моделируются за счёт диаграмм потоков управления;
- стандартные диаграммы UML: usecase, activity, sequence, диаграммы классов, компонентов и другие диаграммы;
- возможность создания исходных кодов для Visual Basic, Java, и языков семейства C на основе диаграмм;

- поддержка UML 2.0;
- поддержка EJB 2.0;
- сложные пользовательские типы, например, классы Java, могут быть без труда определены;
- обратное проектирование схемы базы данных в концептуальную и физическую модель;
- обратное проектирование существующей бизнес-логики в диаграммы классов (Java, Power Builder, C#, VB.Net);
- поддержка XML-DTD, XML-схемы и XML-данных;
- интеграция с различными средами разработки на языке Java;
- Requirement Model позволяет анализировать и документировать требования, которые могут предъявляться к информационной система;
- Information Liquidity Model даст возможность проектировать системы репликации данных;
- возможность благодаря генератору отчётов получать данные сразу о нескольких моделях.

Rational Rose. Rational Rose — CASE-средство фирмы Rational Software Corporation (США) — предназначено для автоматизации этапов анализа и проектирования ПО, а также для генерации кодов на различных языках и выпуска проектной документации. В составе данного продукта можно выделить определённые структурные компоненты: графический интерфейс пользователя, браузер, средства контроля, средства сбора статистики, генератор документов и репозиторий.

Ко всему этому добавляется генератор кодов, который индивидуален для каждого языка, а также анализатор для C++, который даёт возможности реинжиниринга, то есть восстановления из исходных кодов программ модели проекта.

Таким образом, RationalRose позволяет использовать следующие функции:

- возможность установки защиты от модификаций;

▫ наличие заготовок текстов программ;  
Так же данная программа позволяет создавать такие документы как:

- диаграммы классов;
- диаграммы состояний;
- диаграммы сценариев;
- диаграммы модулей;
- диаграммы процессов;
- спецификации классов, объектов, атрибутов и операций
- модель разрабатываемой программной системы.

Для работы данной системы должны быть выполнены следующие программные и аппаратные требования:

- процессор от 80386SX, 8 МБ RAM, 8 МБ HDD — для платформы Windows.
- процессор от 80386SX, 32 МБ RAM, 30МБ HDD — для платформы UNIX.

Проведем сравнительный анализ CASE-средств.

Данные CASE-средств сравнивались по следующим критериям (см. рис. 1, (оценка от 0 до 10)):

- 1) поддержка UML;
- 2) проверка UML-диаграмм;
- 3) генерация кода на основе диаграмм;
- 4) инжиниринг исходного кода;
- 5) поддержка процессов разработки;
- 6) проектирование баз данных;
- 7) базы данных, поддерживаемые по умолчанию (от 0 до 5);

- 8) проверка правильности базы данных;
- 9) инжиниринг базы данных;
- 10) эффективность использования.

Авторы изучили несколько распространенных CASE-инструментов, были выставлены субъективные оценки.

Выбор CASE-средств — сложная и неоднозначная задача, её нужно решать исходя из своих потребностей, знаний и других факторов. Здесь стоит напомнить, что наиболее функциональные продукты и имеют высокую цену.

Данные безопасные программные продукты позволяют разграничивать процессы ведения проектной деятельности относительно других программ от процессов кодирования и следующих за ними уровней разработки; также они помогают в автоматизации соответствующего процесса разработки.

CASE-средства в процессе проектирования чаще всего используют два относительно разных метода, а именно: структурный и объектно-ориентированный; один из них направлен на разделение поставленной задачи с целью последующей автоматизации, другой направлен на визуализацию, документирование и программное обеспечение.

Стоит отметить, что IBM и Sybase имеют университетские программы, участие в которых предлагает много возможностей, в

Номер критерия	Visio	MagicDraw	SybasePowerDesigner	RationalRose
1	9	10	10	10
2	0	9	10	8
3	0	10	10	10
4	0	10	10	10
5	8	7	8	10
6	9	9	10	10
7	5	2	5	5
8	7	9	9	10
9	9	9	9	10
10	7	8	10	8
Итого баллов	59	83	91	91

Рисунок 1. Сравнительный анализ CASE-средств

том числе бесплатные лицензии на использование продуктов, доступ к учебной литературе и документации, а также сертификации подготовленных студентов.

### Литература

1. Баргер А. И. *Microsoft SQL Server 2005 Analysis Services. OLAP и многомерный анализ данных: Монография.* Санкт-Петербург: «БХВ-Петербург», 2017. 928с.
2. Вишневский В. М., Ляхов А. И., Портной С. Л., Шахнович И. Л. *Широкополосные беспроводные сети передачи информации.* М.: Техносфера, 2018. 126 с.
3. Громов Ю. Ю., Драчев В. О. Иванова О. Г. *Информационная безопасность и защита информации: Учебное пособие.* Ст. Оскол: ТНТ, 2017. 384 с.
4. Дубейковский В. И. *Эффективное моделирование с СА ERwinProcessModeler (BPwin; AllFusionProcessModeler).* М: Диалог-МИФИ, 2017. 384 с.
5. Елманова А. А., Федоров А. В. *Введение в OLAP-технологии Microsoft: монография.* М.: «Диалог – Диалог МИФИ», 2015. 727 с.
6. Кияев В., Граничин О. *Информатизация предприятия М.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2019. 235 с.*
7. Куликов Г. Г. Набатов А. Н. Речкалов А. В. *Автоматизированное проектирование информационно-управляющих систем. Системное моделирование предметной области.-Уфа: Уфимский государственный авиационный технический университет, 2018. 104 с.*
8. Мерит М., Полино Д. *Безопасность беспроводных сетей / пер. с англ. А. В. Семенова. М.: Компания АйТи, ДМК Пресс, 2017. 288 с.*
9. Михеев Р. В. *VBA и программирование в Microsoft Office для пользователей: монография.* Санкт-Петербург: «БХВ-Петербург», 2015. 364 с.
10. Одинцов И. О. *Профессиональное программирование. Системный подход.* СПб: БХВ-Петербург, 2017. 610 с.
11. Похилько А. Ф., Горбачев И. В. *CASE-технология моделирования процессов с использованием средств BPWin и ERWin учебное пособие.* Ульяновск: УлГТУ, 2018. 120 с.
12. Рудакова Е. В. *К вопросу об обеспечении безопасности электронного документооборота // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2017. №1 (10). С. 1–2.*
13. Рудакова Е. В. *Признаки, виды и особенности информационных систем // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2019. №3 (18). С. 1–4.*

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

■ Сухоцкая Е. В.

Кадровая политика имеет свою объективную логику, отражающую уровень потребностей и возможностей российского общества и государства, реальное состояние закономерностей развития кадровых процессов, а также их зависимость от характера и степени общественно-политического и экономического развития. Совершенствование управления персоналом является условием и важным фактором становления новой модели общественного устройства. Для преодоления отчуждения общества от власти и аппарата государственного управления от народа возникает необходимость выработки новой государственной политики, поиска механизма для ее практической реализации и создания принципиально новой системы работы с кадрами.

В демократическом обществе государственная служба призвана обеспечивать соблюдение прав и свобод человека и гражданина путем предоставления физическим и юридическим лицам качественных государственных (административных и управленческих) услуг, гарантировать руководству государства профессиональную подготовку и выполнение политических решений.

Необходимость реформирования государственной службы и законодательства, которое ее регулирует, обусловлена, в том числе, недостаточной способностью государственной службы обеспечивать эффек-

тивное выполнение обязательств государства перед обществом, определенных в Конституции Российской Федерации, фрагментарностью действующего законодательства, в котором зачастую преобладают подзаконные акты.

В системе местного самоуправления существует целый ряд проблем, касающихся деятельности работников их органов, уровня профессиональной подготовки таких сотрудников. С этим непосредственно связан и уровень услуг, предоставляемых населению. При этом следует напомнить, что система местного самоуправления не имеет вертикали управления, каждый орган является отдельным и самостоятельным [7]. Следует заметить, что эти проблемы являются общими как для органов местного самоуправления, так и для органов государственной власти.

Выборность должностей в органах местного самоуправления и, соответственно, их постоянная сменяемость, является одной из особенностей кадрового обеспечения службы в органах местного самоуправления. Эта особенность должна стать объективной причиной для разработки соответствующих учебных программ, определенной перестройки государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации должностных лиц местного самоуправления.

Комплектование органов исполнительной власти всех уровней компетентными

кадрами, способными обеспечить экономическое и социальное развитие государства, приобрело первостепенное значение. Одним из главных направлений организации деятельности любых органов, в частности органов исполнительной власти, является выработка кадровой политики. Следует отметить, что в современном обществе «с его высокой ролью новых технологий и открытий в разных областях деятельности человека, ценится уже не формальный уровень образования, а способность к созданию нового, к самостоятельной творческой деятельности» [6, с. 80].

Кадровая политика определяет генеральную линию и общие задачи в работе с персоналом на длительную перспективу. Она формируется государством, в частности, органами законодательной и исполнительной власти, руководством государственных предприятий и находит конкретное выражение в виде административных и моральных норм поведения государственных и муниципальных служащих. В рыночной экономике существенно меняется сущность и принципы кадровой политики. Она является осознанной и направленной на создание высокопрофессионального трудового коллектива, который бы способствовал развитию организации и личности. Кадровую политику можно еще определить как систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом. Она направлена на решение производственных, социальных и личных проблем людей. Основными задачами кадровой политики являются: своевременное обеспечение организации персоналом определенного качества и количества в соответствии со стратегией развития организации; создание условий для реализации, предусмотренных законодательством и подзаконными нормативными актами, прав и обязанностей граждан; рациональное использование персонала; формирование и поддержка эффективной работы организации или учреждения [5].

Кадровая политика в сфере компетентности государственной и муниципальной службы должна осуществляться по следующим направлениям: формирование компетентного кадрового резерва государственной и муниципальной службы; формирование состава государственных и муниципальных служащих; профессиональное обучение государственных и муниципальных служащих; профессионализация государственной и муниципальной службы; обеспечение конкурсной основы, объективности, прозрачности и гласности при принятии на государственную и муниципальную службу и продвижения в служебной деятельности; совершенствование деятельности кадровых служб; совершенствование административной культуры государственных и муниципальных служащих, усиление общественного доверия к ним [8]; усиление мотивации и стимулирования труда, поощрение государственных служащих и повышение их социальной защищенности; усиление ответственности за ненадлежащее исполнение служебных обязанностей и ненадлежащую работу по предотвращению проявлений коррупции; международное сотрудничество по кадровым вопросам.

Предпосылкой компетентного кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы является создание резерва замещения должностей государственных и муниципальных служащих всех категорий для продвижения их в служебной деятельности, целенаправленная работа с кадровым резервом. Формирование компетентного кадрового резерва в сфере государственной и муниципальной службы требует: учета влияния предполагаемых изменений в экономической, политической и социально-культурной жизни на кадровый состав государственной и муниципальной службы; комплексного решения вопросов отбора государственных и муниципальных служащих для всех должностей государственной и муниципальной службы; определения реальных потребностей в отношении сотрудников для государственных и

муниципальных органов различного уровня; учета уровня образования претендентов на государственной и муниципальной службе, их профессиональной подготовки, этики поведения, добросовестности и честности; недопущения к государственной службе лиц, имеющих установленные законом ограничения относительно принятия на государственную службу.

Кадровый резерв должен формироваться из специалистов представительных органов и органов местного самоуправления, производственной, социально-культурной, научной и других сфер, государственных и муниципальных служащих, рекомендованных для продвижения в служебной деятельности, выпускников высших учебных заведений. К эффективным мерам работы с резервом следует отнести: комплектование и организацию его обучения; создание условий для самообразования и стажировки; периодическую (раз в четыре года) аттестацию государственных и муниципальных служащих; привлечение претендентов к выполнению поручений, связанных с возможной будущей работой, а также к изучению работы близких по содержанию деятельности участков; изучение индивидуальных особенностей претендентов и представления о них в коллективе.

Важным при формировании кадрового резерва должно стать то, что последний должен создаваться из расчета не менее двух претендентов на каждую должность государственного и муниципального служащего. В структуре всех органов государственной и муниципальной службы необходимо предусмотреть подразделения или отдельных должностных лиц, которые занимались бы вопросами формирования кадрового резерва, контролировали выполнение годовых планов повышения квалификации специалистов, обобщали практику формирования кадрового резерва, вносили предложения по его улучшению руководству государственного органа.

Следующим направлением формирования и реализации компетентности ка-

дровой политики является формирование состава государственных муниципальных служащих, так как усиление интеллектуального обеспечения экономических и социальных реформ достигается путем привлечения к государственной службе специалистов высшей квалификации, прежде всего для среднего звена государственного аппарата. Эта работа должна проводиться на основе постоянного анализа фактического состава государственных служащих, прогнозирования количественных и качественных изменений в общественно-политической и экономической жизни, в законодательстве и вызванного в связи с этим обновления функций государственных органов.

В основу реформирования профессионального обучения как одного из направлений кадровой политики в сфере государственной национальной управленческой элиты. В процессе профессионального обучения государственных служащих особого внимания требует их подготовка к управленческой деятельности, принятия решений, стратегического менеджмента и т.п.

Основными направлениями по этим вопросам должны стать: обеспечение опережающего характера обучения с учетом перспектив развития государства, совершенствование задач и функций его органов; введение целевой направленности обучения на основе соблюдения государственных образовательных стандартов, гибкости применения всех видов, форм и методов обучения, достижения интенсификации и оптимизации учебного процесса; совершенствования подготовки и повышения квалификации кадрового резерва государственных служащих; оптимизация сети учебных заведений различных форм собственности, осуществляющих подготовку специалистов для государственной службы; введение дистанционного обучения, что позволит расширить круг государственных служащих, профессионально повышают квалификацию без отрыва от работы.

Укрепление и последовательное улучшение кадрового потенциала государственной и муниципальной службы требует создания единой целенаправленной государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальной служащих. Здесь важная роль принадлежит институту образования [10].

К сожалению, большинство муниципальных служащих не имеет специального образования по направлениям подготовки «государственная и муниципальная служба» [1, с. 5]. Образовательно-профессиональные и профессиональные программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих должны органично сочетать цели обучения, требования к профессиональной и общекультурной образованности человека, содержание, формы, методы и средства обучения с учетом функциональной и отраслевой специализации обучения государственных служащих.

Обеспечение конкурсности, объективности, прозрачности и гласности при принятии на государственную службу и продвижение в служебной деятельности как одно из направлений кадровой политики предусматривает разработку и внедрение более совершенных, прозрачных и объективных процедур принятия на государственную и муниципальную службу, введение единого порядка проведения открытого конкурса и стажировки со сдачей экзамена. Необходимо также разработать четкий механизм продвижения в служебной деятельности на основании личных профессиональных заслуг государственных и муниципальных служащих. Здесь следует отметить, что процесс осуществления кадровой политики не свободен от рисков. Сам риск существует лишь при наличии субъекта и возможности действия [9, с. 16]. Кадровые риски в этом случае связаны с вероятностью и возможностью реализации угроз, исходящих от людей» [2].

Важным направлением кадровой политики является совершенствование деятельности кадровых служб, которая должна сосредоточиться на аналитической и организационной работе по кадровому менеджменту, анализе эффективности деятельности соответствующего органа, его структурных подразделений, профессиональной деятельности каждого государственного служащего, прогнозировании развития персонала, планировании карьеры государственных служащих, обеспечении их обучения и мониторинга эффективности работы.

Все вышесказанное позволяет сделать следующие выводы: внедрение систем управления качеством в органах государственной власти и местного самоуправления является одним из эффективных средств повышения результативности их деятельности; местные органы исполнительной власти предоставляют потребителям административные услуги, характерными чертами которых является наличие оформления физического или юридического лица, обеспечение условий для реализации основных прав и свобод граждан, реализация властных полномочий, законодательное обеспечение, наличие административного акта.

#### Литература

1. Белоножка М. Л. *Кадровый потенциал и кадровая политика органов местного самоуправления: монография.* Тюмень: ТИУ, 2017. 92 с.
2. Лимонова Е. В. *Управление рисками в системе кадровой политики организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета.* 2017. № 4 (68). С. 52–56.
3. Рудакова О. В. *Особенности кадрового обеспечения муниципального управления // Духовная ситуация времени. Россия XXI век.* 2019. № 1 (16). С. 28–31.
4. Рудакова О. В. *Ротация как кадровая технология управления персоналом на*

муниципальной службе // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2019. № 1 (17). С. 30–32.

5. Савчук Д. А. Социальные технологии в становлении кадрового потенциала системы государственного управления: автореф. дис. ... доктора социол. наук. Санкт-Петербург, 2017. 35 с.
6. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Креативность как атрибут нового среднего класса // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2015. № 1 (4). С. 80–82.
7. Спицына А. О., Черкашин М. Д. Проблемы законодательства относительно муниципальных органов власти в современной России // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2014. № 2 (5). С. 230–235.
8. Черкашин М. Д. Доверие населения к органам власти как фактор социальной консолидации общества // *Коммуникология: электронный научный журнал*. 2019. Т. 4. № 3. С. 74–82.
9. Черкашин М. Д. Феномен риска в современном обществе и новая роль науки // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. № 1-2 (1). 2013. С. 16–20.
10. Черкашин М. Д., Исайчева О. А. Образование в системе формирования интеллектуального потенциала общества // *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы*. 2015. № 2 (5). С. 131–133.

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

■ Чиркова Ю. Р.

Современные условия, в которых работают компании, определяют эффективность деятельности организаций, прежде всего, через эффективность использования человеческих ресурсов. В общей структуре управления особое место занимает «человеческий фактор», который ставится на первое место наряду с такими объектами управления как организационные структуры, технологии, процессы и т.д.

Проектирование систем управления персоналом неотделимо от проектирования механизмов управления организацией. Более того, система управления персоналом выступает базисом всей системы управления организацией.

В последние годы в России отмечается демографический рост, в связи с чем открывается все больше детских дошкольных организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования различной направленности.

Современное общественное воспитание — это обеспечение интеллектуального, личностного и физического развития детей с трех до семи лет. Выступая первым звеном народного образования, детский сад совместно с институтом семьи обеспечивает гармоничное всестороннее развитие детей и их подготовку к последующему обучению в школе. Качественное выполнение этих задач педагогическими коллективами дошкольных образовательных организаций обеспечивается не только высоким профес-

сионализмом воспитателей, но и их слаженной совместной деятельностью в этом направлении, а также применением воспитательных возможностей, заложенных в самом педагогическом коллективе.

Профессиональная компетентность воспитателя по-разному проявляется и используется в зависимости от его ближайшего социального окружения, и, в первую очередь, от социально-психологического климата в коллективе, в котором он трудится. Педагогический коллектив представляет собой сложную социальную систему, включающую людей с различными индивидуальными характеристиками. При этом важнейшая роль в формировании социально-психологического климата в трудовом коллективе отводится руководителю, на которого ложится персональная ответственность за состояние психологической атмосферы среди сотрудников. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе образовательной организации выступает основой для эффективной деятельности воспитателей и повышения их творческой активности.

Социально-психологический климат в дошкольной образовательной организации оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога, и, безусловно, влияет на качество воспитательно-образовательного процесса, на формирование знаний и умений у детей дошкольного возраста. Существенное влияние климат

оказывает на удовлетворенность трудом педагогов. В тоже время и удовлетворенность формирует климат: чем выше удовлетворенность трудом, тем благоприятнее социально-психологический климат в коллективе.

Актуальность формирования благоприятного социально-психологического климата объясняет популярность в организациях мероприятий для персонала, направленных на профилактику конфликтов, выстраивание конструктивных межличностных отношений. «В последние годы получили распространение различного рода программы, семинары, тренинги, целью которых является обучение работников приемам управления стрессом, предупреждения тревожных состояний и психического напряжения, обеспечения психического здоровья» [4, с. 206].

С целью выявления особенностей социально-психологического климата трудового коллектива дошкольной образовательной организации был организован и проведен опрос сотрудников МБДОУ «Детский сад № 81» г. Рязани.

Одной из особенностей трудового коллектива данной организации является преимущественно женский состав, традиционно склонный к повышенному уровню конфликтности. При этом сам характер работы с детьми дошкольного уровня требует от педагогического персонала постоянного эмоционального напряжения.

Большое значение для эффективной педагогической деятельности трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 81» имеет профессиональная самооценка педагогов, задействованных в образовательном процессе. В этой связи педагогической состав регулярно проходит повышение квалификации. «Профессиональная самооценка – важная составляющая педагогической деятельности, сознательное суждение воспитателя, в котором он стремится выразить собственную значимость, согласовывая с общепринятыми нормами, правилами поведения, профессиональной культурой, моральными принципами, представления-

ми об уровне личных достижений и др.» [1, с. 546].

Эффективность работы коллектива дошкольного образовательного учреждения во многом определяется и высокими нравственными качествами и нравственной ответственностью сотрудников. Под нравственной ответственностью понимается интериоризация сотрудников социально-нравственных требований, общественной необходимости педагогических действий, осознание их последствий для себя, воспитанников и всего трудового коллектива [2, с. 699].

К вопросу нравственной ответственности персонала относится проблема социально-психологического климата в трудовых коллективах детских образовательных учреждений. При этом, данная проблема не должна носить сугубо индивидуальный характер, так как формирование здорового социально-психологического климата в трудовом коллективе образовательного учреждения — важнейшая задача руководителя организации.

Постоянный мониторинг уровня конфликтности в педагогическом коллективе выступает одним из звеньев общей цепи процесса управления, позволяющий выбрать наиболее оптимальные методы и процедуры, направленные на развитие социально-психологического климата, что в итоге, способствует высокой трудовой мотивации педагогических работников и их эффективной работе с детьми.

В исследуемой образовательной организации открыто для посещения 6 возрастных групп: 2 группы для детей с нарушениями речи и 4 группы общеразвивающие группы. Общее количество воспитанников детского сада по состоянию — 145 человек.

Эффективную образовательную деятельность учреждения обеспечивает штат персонала численностью 38 человек.

Половозрастной анализ штатного состава образовательного учреждения показал, что персонал детского сада — это 5 мужчин (13,1%) и 33 женщины (86,9%).

Возрастные категории персонала детского сада представлены следующими группами:

- 18–30 лет — 6 человек — 15,8%;
- 31–40 лет — 17 человек — 44,7%;
- 41–50 лет — 12 человек — 31,6%;
- 51–60 лет — 1 человек — 2,7%;
- старше 60 лет — 2 человека — 5,3%.

Для диагностики особенностей социально-психологического климата МБДОУ «Детский сад № 81» был проведен комплекс подготовительных мероприятий, включающих разработку программы исследования, инструментария, консультацию с руководителем образовательного учреждения, инструктаж персонала детского сада.

Объектом исследования выступает трудовой коллектив детского сада, предметом — социально-психологический климат в данном трудовом коллективе.

В ходе проведенной диагностики были получены, обработаны и интерпретированы данные, характеризующие существующий в настоящее время социально-психологический климат трудового коллектива образовательной организации. На основе полученных сведений были сделаны выводы об особенностях социально-психологического климата.

Используемый метод исследования — анкетирование. Опрос персонала проводился через непосредственную раздачу и заполнение анкет. В исследовании приняли участие 25 сотрудников учреждения.

В ходе исследования респондентам задавался вопрос «Нравится ли Вам Ваша работа?». Большая часть — 96% ответили «очень нравится», остальные 4% сказали «пожалуй, не нравится». При этом такие ответы как «пожалуй, нравится», «работа мне безразлична», «очень не нравится» никем не отмечались.

Ответы на вопрос «Хотели бы Вы перейти на другую работу?» мнения разделились поровну: 48% ответили утвердительно, 48% также ответили отрицательно, оставшиеся 4% затруднились с ответом.

При оценке социально-психологического климата трудового коллектива значимым является то, есть ли в трудовом коллективе лица, пользующиеся наибольшим уважением коллег. Респондентам было предложено назвать фамилии сотрудников, которые имеют уважение среди персонала образовательной организации. Были респонденты, которые отмечали по две, три персоны, были и те, кто не дал ответ на данный вопрос. В результате среди лиц, пользующихся уважением в трудовом коллективе образовательного учреждения:

- заведующая детским садом — 28%;
- зам. по воспитательно-методической работе — 28%;
- воспитатель № 1 — 8%;
- завхоз — 8%;
- воспитатель № 2 — 4%.

В ходе опроса выяснялось, вернутся ли сотрудники на прежнее место работы (данный детский сад), если по каким-то причинам они временно не будут работать. В результате 80% ответили утвердительно «да», 8% сказали «нет», еще 12% затруднились ответить.

В рамках исследования респондентам было предложено оценить некоторые утверждения, касающиеся членов трудового коллектива образовательного учреждения, и отметить те, с которыми они наиболее согласны. Полученные данные представлены в таблице 1.

Таким образом, оценка членов трудового коллектива детского сада носит преимущественно положительный характер. Примечательно, что утверждение «большинство членов нашего коллектива – люди малопривлекательные» никем из респондентов не отмечалось, что указывает на положительные взаимоотношения в коллективе и подчеркивает соответствующий социально-психологический климат.

При этом в другом вопросе «Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?» были получены следующие ответы:

- нет, конечно — 32%;

Таблица 1. Оценка утверждений о членах трудового коллектива детского сада

Утверждение	% отметивших утверждение
Большинство членов нашего коллектива — хорошие, симпатичные люди	80%
В нашем коллективе есть всякие люди	20%
Большинство членов нашего коллектива — люди малопрятные	–

Таблица 2. Возможность оценки деловых и личностных качеств сотрудников

Качества членов коллектива	Варианты ответа				
	Да	Пожалуй, да	Не знаю, не задумывался над этим	Пожалуй, нет	Нет
А. Деловые качества большинства членов коллектива	40 %	24 %	36 %	-	-
Б. Личностные качества большинства членов коллектива	40 %	20 %	36 %	4 %	-

- скорее нет, чем да — 8%;
- скорее да, чем нет — 12%;
- не знаю, не задумывался об этом — 48%.

Существенно то, что никто из участников опроса не отмечал вариант «да, конечно».

В процессе диагностики участники, используя 10-балльную шкалу, оценили, в какой степени им нравится их трудовой коллектив, при этом, 1 балл — коллектив, который очень нравится, 10 баллов — коллектив, который очень не нравится. Средняя оценка по всем респондентам составила 2,2 балла, что может быть рассмотрено как достаточно высокий показатель удовлетворенности трудовым коллективом, что, в свою очередь, указывает на положительный социально-психологический климат среди сотрудников детского сада. Примечательно, что количество человек, поставивших наивысшую оценку в данном вопросе — 1 балл — почти половина — 48% (12 чел.), а участники, поставившие 10 баллов — только 4% (1 чел.).

На вопрос «Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику деловым и личностным качествам большинства членов коллектива?» были получены такие ответы (таблица 2):

Так, в большинстве случаев, члены коллектива детского сада способны дать характеристику как деловым, так и личностным качествам большинства сотрудников, что может быть объяснено тесным профессио-

нальным взаимодействием сотрудников в рамках выполняемых трудовых функций, открытостью и коммуникабельностью персонала детского сада, что снова, подчеркивает положительный, открытый социально-психологический климат в педагогическом коллективе.

Так же в ходе опроса респонденты оценили характер атмосферы, преобладающей в трудовом коллективе учреждения. При этом использовалась 10-балльная шкала, где 1 балл — нездоровая, нетоварищеская атмосфера, 10 баллов — атмосфера взаимопомощи, взаимного уважения.

Так, средний балл по всем опрошенным составил 9,1, что является высоким показателем, характеризующим благоприятную трудовую атмосферу в педагогическом коллективе. Кроме того, почти половина респондентов — 48% отвечая на данный вопрос, поставили максимальную оценку в 10 б.

В рамках диагностики социально-психологического климата трудового коллектива значимым является и то, в какой мере члены коллектива готовы к внеслужебному взаимодействию и общению вне работы. Так, на вопрос «Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?» 40% участников исследования ответили «это меня бы вполне устроило», чуть больше половины — 56% затруднились ответить, и только 4% (1 чел.) ответили «это меня бы совершенно не устроило».

В другом вопросе, выясняющем потенциальное стремление персонала учреждения к внерабочему взаимодействию — «Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?» — 80% респондентов дали положительные ответы: из них 48% сказали однозначно «да», 32% ответили «скорее да, чем нет». Оставшиеся 20% затруднились ответить.

Таким образом, полученные данные указывают на формирование крепких межличностных взаимосвязей между сотрудниками образовательного учреждения, на наличие у них потенциальной потребности к коммуникации вне работы. Такое положение характерно для коллектива, только в случае положительного, комфортного социально-психологического климата в нем.

На формирование социально-психологического климата в трудовом коллективе оказывает влияние и степень удовлетворенности персонала детского сада различными условиями труда. Так, в ходе оценки удовлетворенности трудом педагогического коллектива были получены следующие данные (таблица 3):

Существенным выступает тот факт, что ни по одному из условий труда никем из респондентов не был отмечен вариант ответа «полностью не удовлетворен».

Так же, участникам предлагалось оценить насколько хорошо, по их мнению, организована их работа. Полученные результаты представлены в таблице 4.

По полученным данным видно, что в большей массе качество организации работы оценивается участниками исследования положительно, при этом, удовлетвори-

Таблица 3. Удовлетворенность персонала различными условиями труда

Условие труда	Полностью удовлетворен	Пожалуй, удовлетворен	Трудно сказать	Пожалуй, не удовлетворен	Полностью не удовлетворен
Состояние оборудования	44 %	36 %	4 %	16 %	-
Равномерность обеспечения работой	60 %	32 %	4 %	4 %	-
Размер заработной платы	40 %	24 %	20 %	16 %	-
Санитарно-гигиенические условия	52 %	32 %	8 %	8 %	-
Отношения с непосредственным руководителем	84 %	12 %	4 %	-	-
Возможность повышения квалификации	76 %	16 %	8 %	-	-
Разнообразие работы	72 %	16 %	12 %	-	-

Таблица 4. Оценка качества организации работы

Варианты оценки	% отметивших респондентов
По-моему, наша работа организована очень хорошо	40 %
В общем, неплохо, хотя есть возможность улучшения	44 %
Трудно сказать	16 %
Работа организована удовлетворительно, много времени расходуется впустую	-
По-моему, работа организована очень плохо	-

Таблица 5. Степень развитости качеств руководителя образовательной организации по мнению подчиненных по 5-балльной шкале

Качество	Оценка
Трудолюбие	4,3
Общественная активность	4,9
Профессиональные знания	4,5
Забота о людях	5
Требовательность	4,8
Отзывчивость	4,4
Общительность	4,7
Способность разбираться в людях	4,9
Доброжелательность	4,9
Справедливость	4,7

тельный характер организации работы и однозначно отрицательный респондентами не отмечался.

Отдельного внимания в рамках диагностики социально-психологического климата следует уделить анализу взаимоотношений, сформировавшихся между сотрудниками детского сада и руководителем учреждения. Именно характер отношений руководства и подчиненных нередко выступает определяющим фактором в вопросах формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Так, если отношения подчиненных с руководством имеют конструктивный положительный контекст, то возможность формирования положительного климата в разы повышается. В то же время, напряженные конфликтные межличностные отношения сотрудников с непосредственным руководителем, неблагоприятно сказываются на социально-психологическом климате. Проследить особенности межличностных отношений заведующей детским садом с подчиненными возможно через оценки, которые дают подчиненные личности и профессиональной деятельности своего руководителя.

Так в вопросе «Как Вы считаете, пользуется руководитель учреждения реальным влиянием на дела коллектива?» 82% участников дали положительные ответы, из них 60% ответили «безусловно, да», 32% — «по-

жалуй, да». Оставшиеся 8% затруднились ответить. И снова отрицательные варианты ответа – «пожалуй, нет» и «безусловно, нет», респондентами не отмечались.

Также опрашиваемые оценили степень развития у их руководителя некоторых качеств, при этом использовалась 5-балльная шкала, по которой 1 балл — качество совсем не развито, 5 — качество развито очень сильно. Полученные средние оценки по всем опрошенным приведены в таблице 5.

В результате, такие качества заведующей детским садом, как забота о людях, общественная активность, способность разбираться в людях, доброжелательность получили высокие оценки. Самый низкий балл, и в то же время, в рамках 5-балльной шкалы достаточный, получили качества — трудолюбие и отзывчивость.

Так, можно заключить, что сотрудники детского сада, принявшие участие в исследовании, высоко оценивают профессиональные и личностные характеристики своего руководителя, что указывает на определенное отношение к нему, восприятие его как лидера трудового коллектива, а также еще раз подчеркивает характер сформированных межличностных отношений в системе «руководитель-подчиненные».

В заключение участникам исследования предлагалось назвать методы, которые использует их руководитель при формировании слаженного коллектива и здорового со-

циально-психологического климата в нем. Так большая часть респондентов выделяла совместное проведение досуга, посещение культурных и развлекательных мероприятий — 32%.

Так же, по словам опрошенных, заведующая применяет консультации (в том числе по работе с родителями), беседы, наблюдение за работой, собрания — 12%. Некоторые говорили о методе психологических игр на собраниях — 4%. Чуть больше половины — 52% затруднились ответить на вопрос.

Таким образом, проведенная диагностика особенностей социально-психологического климата трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №81», позволяет говорить о достаточно развитом благоприятном климате. Этот факт подтверждают высокие оценки, полученные в ходе опроса членов трудового коллектива, в частности, при анализе таких факторов, влияющих на формирование социально-психологического климата, как заинтересованность в работе, взаимоотношения между сотрудниками, удовлетворенность различными аспектами труда, взаимоотношения с непосредственным руководителем.

Поддержание благоприятного социально-психологического климата коллектива дошкольной образовательной организации обеспечит комплекс мероприятий, направленных на профилактику конфликтов, развитие взаимоотношений с руководством, сплочение коллектива, повышение лояльности персонала образовательного учреждения.

### Литература

1. Ежкова Н. С., Кузьмина Т. В. Развитие профессиональной самооценки у будущих воспитателей в условиях педагогических колледжей // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы: материалы I науч. практ. конф. с междунар. участием; Саратов. гос. мед. ун-т. Саратов: Изд-во Саратов. гос. мед. ун-та, 2019. 828 с.

2. Жуковский В. П., Жуковская Н. А., Васильева А. А., Скворцова Л. А. Профессионально-коммуникативная компетентность педагога: вопросы теории и особенности развития в системе повышения квалификации // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы: материалы I науч. практ. конф. с междунар. участием; Саратов. гос. мед. ун-т. Саратов: Изд-во Саратов. гос. мед. ун-та, 2019. 828 с.
3. Килимова Л. В., Нишнианидзе О. О., Черкашин М. Д. Проблемы дошкольного и школьного образования в общественном мнении региона // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2019. Т. 9. № 6 (35). С. 190–199.
4. Никуленко Т. Г. Психология менеджмента. Ростов н/Д: Феникс, 2007. 349 с.
5. Черкашин М. Д. Духовное и интеллектуальное в культуре // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2008. №12 (52). С. 44–48.

## ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ НАСЕЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

■ Бащенко А. Е.

В современном мире чрезвычайные ситуации природного, техногенного и социального характера стали объективной реальностью в жизни каждого человека. В течение длительного периода времени было много чрезвычайных ситуаций, как естественных, так и техногенных, но мало кто знает об особенностях подготовки к ним.

Следует отметить, что вопросы природной и техногенной безопасности чрезвычайно актуальны для России. Часть населения проживает в районах, где могут быть активны поражающие чрезвычайные факторы. Более 32% являются зонами вероятного действия этих факторов на их территории.

По мнению исследователей, в техногенной сфере существует высокий уровень аварийности, поэтому в результате возникает высокий риск возникновения техногенных чрезвычайных ситуаций. Прежде всего, это связано с ростом производственных мощностей и усложнением технологических процессов.

Исключительное место занимают ЧС социального характера — военные конфликты, терроризм, наркомания, похищение людей и др.

При преодолении этих проблем человечество сталкивается с рядом трудностей, основными из которых являются:

- 1) нарушение естественного баланса природных процессов и равновесия самой системы «человек – общество – природа»;

- 2) усиление взаимообусловленности между ЧС природного и техногенного характера;

- 3) избыточный уровень специалистов и профессиональной подготовки руководителей в области безопасности жизнедеятельности, а также низкий уровень знаний, умений и навыков действий населения в условиях ЧС;

- 4) возрастание роли человеческого фактора в возникновении техногенных аварий и катастроф [3, с. 27].

Подготовка населения к защите от чрезвычайных ситуаций — это система мероприятий по подготовке населения к действиям в случае возникновения угрозы возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Важно отметить, что безопасность — необходимое условие дальнейшего развития общества, государства и страны в целом. Практика свидетельствует о том, что результативные действия по снижению негативных факторов ЧС не должны ограничиваться нормативно-правовыми, организационно-техническими и другими мероприятиями. Все очевиднее становится то обстоятельство, что решение проблем безопасности невозможно без учета человеческого фактора.

Все граждане и социальные группы характеризуются безопасностью, которая затрагивает все виды человеческой деятельности, а также все сферы жизни общества.

Повышение уровня защищенности общества от ЧС и их последствий во многом зависит от действий любого гражданина [4, с. 163].

Чрезвычайная ситуация — это обстановка, сложившаяся на определенной территории или акватории в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия. Она может повлечь или повлекла за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей природной среде, а также значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности [2, с. 15].

Необходимый комплекс мер по защите жителей любой территории включает в себя следующее:

- 1) извещение людей об опасности, оповещение о порядке действий в сложившихся чрезвычайных обстоятельствах;
- 2) меры по эвакуации граждан;
- 3) мероприятия по инженерной защите жителей территории;
- 4) мероприятия по защите от радиационной и химической опасности;
- 5) необходимые меры медицинского характера;
- 6) подготовку граждан в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций.

Положение определяет группы населения, проходящие обязательную подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также основные задачи и формы подготовки населения к действиям в чрезвычайных ситуациях.

В сфере защиты от чрезвычайных ситуаций обязательные курсы проходят следующие категории граждан:

- а) лица, занятые в сфере производства и обслуживания (работающее население);
- б) лица, не занятые в сфере производства и обслуживания (неработающее население);
- в) лица, обучающиеся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального, среднего

профессионального образования (обучающиеся);

- г) руководители органов местного самоуправления и организаций;
- д) сотрудники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления и организаций, специально уполномоченные решать задачи по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и включенные в органы управления единой государственной системой предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (уполномоченные работники);
- е) председатели комиссий по чрезвычайным ситуациям федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций (председатели комиссий по чрезвычайным ситуациям).

Понятно, что каждая из рассмотренных групп населения отличается определенной степенью участия в выполнении задач защиты от чрезвычайных ситуаций. Следствием этого являются и разнообразные требования к уровню необходимых знаний, умений и навыков.

Наиболее важными задачами при подготовке населения в области защиты от ЧС являются:

- 1) совершенствование необходимых практических навыков руководителей органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций, а также председателей КЧС и пожарной безопасности в организации и проведении мероприятий по предупреждению ЧС и ликвидации их последствий;
- 2) постоянное развитие у руководителей органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций навыков управления

силами и средствами, входящими в состав РСЧС;

- 3) практическое усвоение уполномоченными работниками в ходе учений и тренингов действий при различных режимах работы РСЧС, а также при выполнении аварийно-спасательных и других срочных работ;
- 4) обучение всех категорий населения правилам поведения, основным методам защиты и действий в чрезвычайных ситуациях, методам оказания первой помощи пострадавшим, правилам использования личной и коллективной защиты.

Законодательные и нормативные правовые акты РФ устанавливают основные функции и обязанности исполнительной власти, органов местного самоуправления и организаций по обучению населения в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций.

В зависимости от степени участия различных категорий населения в области защиты от ЧС, обучение организовано по следующим группам:

- 1) руководители органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций (далее именуются — руководители);
- 2) председатели КЧС и ПБ федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций (далее именуются — председатели КЧС и ПБ);
- 3) служащие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций, специально уполномоченные решать задачи по предупреждению и ликвидации ЧС и включенные в состав органов управления РСЧС (далее именуются — уполномоченные работники);
- 4) граждане, не занятые в сфере производства и обслуживания (да-

лее именуются — неработающее население);

- 5) лица, занятые в сфере производства и обслуживания, не включенные в состав органов управления РСЧС (далее именуются — работающее население);
- 6) лица, обучающиеся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования (далее именуются — обучающиеся) [1].

Кроме этого, существуют организационно-методические указания по обучению населения РФ в области гражданской обороны, защиты от ЧС, а также осуществления противопожарной безопасности и защиты населения на водных объектах.

Обратим внимание на то, что существуют определенные формы обучения различных групп населения в области защиты от ЧС. Они проводятся в рамках единой системы подготовки. Выделяют прохождение обучения для следующих групп:

- 1) для руководителей — повышение квалификации в Российской академии государственной службы при президенте РФ, проведение самостоятельной работы с нормативными документами об организации и проведении мероприятий по защите от чрезвычайных ситуаций, участие в ежегодных сборах, учениях и тренингах, проводимых по планам правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ;
- 2) для председателей КЧС и пожарной безопасности, а также руководителей органов местного самоуправления и организаций, уполномоченных работников — повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет, проведение самостоятельной работы, а также участие в сборах, учениях и тренингах;
- 3) для неработающего населения — проведение бесед, лекций, просмотр

учебных фильмов, участие в учениях и тренингах по месту жительства, а также самостоятельное изучение пособий, заметок, листовок и брошюр, прослушивание радиопередач и просмотр телевизионных программ по вопросам защиты от чрезвычайных ситуаций;

- 4) для работающего населения — проведение занятий по месту работы согласно рекомендуемым программам и самостоятельное изучение порядка действий в ЧС с последующим закреплением полученных знаний и навыков на учениях и тренировках;
- 5) для обучающихся — проведение занятий в учебное время по соответствующим программам в рамках курса «Основы безопасности жизнедеятельности» и дисциплины «Безопасность жизнедеятельности», утверждаемым Минобрнауки России по согласованию с МЧС России. Эффективность реализации задач в области обучения определяется главным образом квалификацией специалистов, поэтому одним из основных направлений организации подготовки является непрерывное повышение квалификации.

Огромное значение имеет подготовка руководителей органов государственной власти, председателей комиссий по ЧС, руководителей органов местного самоуправления и организаций. Формирование необходимых практических навыков по планированию мероприятий по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и руководству действиями сил РСЧС по ликвидации последствий ЧС — это главная цель подготовки указанных категорий обучаемых [5, с. 96]. С этой целью после их назначения на руководящую должность сразу же начинается подготовка руководителей РСЧС высшего звена.

Положением также установлено, что для лиц, впервые назначенных на должность, связанную с выполнением обязанностей в

области защиты от чрезвычайных ситуаций, переподготовка или повышение квалификации в течение первого года работы является необходимой и обязательной. Необходимое повышение квалификации в области защиты от ЧС проходят:

- 1) руководители — в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации;
- 2) председатели КЧС и ПБ федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и организаций, осуществляющих функции отраслевого управления — в Академии гражданской защиты МЧС России;
- 3) уполномоченные сотрудники — в учебных заведениях МЧС России, учебных заведениях федеральных органов исполнительной власти и организаций, образовательных и методических центрах гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций субъектов Российской Федерации и на курсах гражданской обороны муниципальных образований;
- 4) руководители и председатели КЧС и ПБ органов местного самоуправления и организаций — в учебно-методических центрах по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям субъектов Российской Федерации;
- 5) учителя и преподаватели дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» и преподаватели — организаторы курса «Основы безопасности жизнедеятельности» — в учебных заведениях МЧС России, учреждениях повышения квалификации Федерального агентства по образованию и других федеральных органов исполнительной власти, являющихся учредителями образовательных учреждений, а также в учебно-методических центрах по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям субъектов Российской Федерации [1].

Кроме того, совершенствование знаний и необходимых навыков в области защиты от чрезвычайных ситуаций осуществляется при проведении командно-штабных, тактико-специальных, комплексных учений и тренировок.

Руководители органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций, чиновники и работники, специально уполномоченные решать задачи профилактики и ликвидации ЧС и входящие в органы управления РСЧС, получают базовую подготовку в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, дополняют и совершенствуют знания с учетом поставленных задач в учебных заведениях дополнительного профессионального образования (в учреждениях повышения квалификации, на курсах, в центрах профессиональной ориентации и в других учреждениях, имеющих соответствующую лицензию) и непосредственно на рабочем месте.

#### **Литература**

1. *Федеральный закон от 21.12.94 г. №68-ФЗ РФ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс».*
2. *Вишняков Я. Д. Безопасность жизнедеятельности. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях: учебное пособие. М.: Академия, 2019. 256 с.*
3. *Вострокнутов А. Л. Защита населения и территорий в условиях чрезвычайных ситуаций. Основы типографии: учебник. Люберцы: Юрайт, 2015. 415 с.*
4. *Кольцов А. А. Оценка состояния противопожарной безопасности Курской области в 2012–2013 гг. // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 2 (5). С. 163–167.*
5. *Свиридов В. И., Кольцов А. А. Социально-экономические аспекты развития сельских территорий // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2019. № 4. С. 94–100.*