

с е т е в о й н а у ч н ы й ж у р н а л ISSN 2408-9338

НАУЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

RESEARCH RESULT

Том 5 | № 3
Volume 5 | 2019

НАУЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ.
СОЦИОЛОГИЯ
И УПРАВЛЕНИЕ

RESEARCH RESULT.
SOCIOLOGY
AND MANAGEMENT

Сайт журнала:
rrsociology.ru

сетевой научный рецензируемый журнал
online scholarly peer-reviewed journal



НАУЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ. СОЦИОЛОГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ RESEARCH RESULT. SOCIOLOGY AND MANAGEMENT

Свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл. № ФС77-69096 от 14 марта 2017 г.

включен в библиографическую базу данных научных публикаций российских ученых РИНЦ

Журнал включен в перечень рецензируемых научных изданий, рекомендуемых ВАК

Mass media registration certificate El. № FS 77-69096 of March 14, 2017

Included into bibliographic database of scientific publications of Russian scientists registered in the Russian Science Citation Index
The journal is included in the list of peer-reviewed scientific publications recommended by the Higher Attestation Commission



Том 5, №3. 2019

СЕТЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Издается с 2014 г.

ISSN 2408-9338



Volume 5, № 3. 2019

ONLINE SCHOLARLY PEER-REVIEWED JOURNAL

First published online: 2014

ISSN 2408-9338

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР: *Шаповалова И. С.*, доктор социологических наук, доцент, заведующая кафедрой социологии и организации работы с молодежью Института управления Белгородского государственного национального исследовательского университета.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА: *Лебедев С. Д.*, кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и работы с молодежью Института управления Белгородского государственного национального исследовательского университета.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ: *Кисиленко А. В.*, старший преподаватель кафедры социологии и организации работы с молодежью Института управления Белгородского государственного национального исследовательского университета.

РЕДАКТОР АНГЛИЙСКИХ ТЕКСТОВ: *Ляшенко И. В.*, кандидат филологических наук, доцент кафедры английской филологии и межкультурной коммуникации Института межкультурной коммуникации и международных отношений Белгородского государственного национального исследовательского университета.

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Абдираймова Г. С., доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социологии и социальной работы Казахского Национального университета им. аль-Фараби, Казахстан.

Благоевич М., доктор социологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник и руководитель Форума по религиозным вопросам (ФОРЕЛ) Института общественных наук Белграда, Сербия.

Болотин И. С., доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом ФГБОУ ВПО «МАТИ – Российский государственный технологический университет имени К.Э. Циолковского», Россия.

Василенко Л. А., доктор социологических наук, профессор кафедры общественных связей и медиаполитики в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, заместитель Председателя правления автономной некоммерческой организации «Евразийское сотрудничество», Россия.

Вишневецкий Ю. Р., доктор философских наук, профессор Уральского государственного технического университета, Россия.

Джорджевич Д. Б., доктор философских наук, профессор Нишского университета, Сербия.

Зубок Ю. А., доктор социологических наук, профессор, заведующая отделом социологии молодежи Института социально-политических исследований Российской академии наук, Россия.

Мартинович В. А., доктор теологии Венского Университета, доцент, заведующий кафедрой апологетики Минской Духовной Академии, Беларусь.

Михалик Я., заведующий кафедрой политических наук, декан факультета социальных наук Университета святых Кирилла и Мефодия, Словения.

Моравчикова М., доктор теологии, директор Института правовых вопросов религиозной свободы Юридического факультета Трнавского университета, Словакия.

Мчедлова Е. М., доктор социологических наук, старший научный сотрудник Института социально-политических исследований Российской академии наук, Россия.

Мчедлова М. М., доктор политических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра «Религия в современном обществе» Института социологии Российской академии наук, Россия.

Островская Е.А., доктор социологических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, Россия.

Рязанова С. В., доктор философских наук, профессор Пермского государственного университета, Россия.

Руткевич Е. Д., кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии Российской академии наук, Россия.

Сасунова И. С., доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра социальной экологии и прикладной социологии Российского экологического федерального информационного агентства, Россия.

Станюков Ю., доктор социологических наук, профессор, Болгария.

Тарабаева В., доктор социологических наук, профессор, директор Педагогического института Белгородского государственного национального исследовательского университета, Россия.

Тихонов А. В., доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра Социологии управления и социальных технологий Института социологии Российской академии наук, Россия.

Тощенко Ж. Т., доктор философских наук, профессор, член-корреспондент Российской академии наук, Россия.

Фрухманн Я., доктор социологических наук, профессор Бременского Университета им. Якоба, Германия.

Цвиткович И., доктор социологических наук, профессор, действительный член Академии наук и искусств Боснии и Герцеговины, Босния и Герцеговина.

Черныш М. Ф., доктор социологических наук, первый заместитель директора по координации научной и научно-образовательной работы Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Россия.

Чупров В. И., доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник Института социально-политических исследований Российской академии наук, Россия.

Шаронова С. А., доктор социологических наук, профессор, заместитель директора института иностранных языков Российского Университета Дружбы Народов, Россия.

Шмарин Ю.В., доктор социологических наук, кандидат технических наук, профессор кафедры философии, социологии и теологии Липецкого государственного педагогического университета имени П. П. Семенова-Тян-Шанского, Россия.

EDITOR-IN-CHIEF: *Inna Shapovalova*, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology and Organization of work with youth, Institute of Management, Belgorod State National Research University.

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF: *Sergey Lebedev*, Ph.D. in Sociological Sciences, Professor of the Department of Sociology and Organization of work with youth, Institute of Management, Belgorod State National Research University.

EXECUTIVE SECRETARY: *Anastasey Kisilenko*, Senior lecturer, the Department of Sociology and Organization of work with youth, Institute of Management, Belgorod State National Research University.

ENGLISH TEXT EDITOR: *Igor V. Lyashenko*, Ph.D. in philology, Associate Professor, Department of English Philology and Intercultural Communication, Institute of Intercultural Communication and International Relations, Belgorod State National Research University.

EDITORIAL BOARD:

Gulmira Abdairaymova, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology and Social work, al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan.

Mirko Blagoevich, Doctor of Sociological Sciences, a leading researcher and Head of Forum of religion problems (FOREL), Institute for Social Researches of Belgrade, Serbia.

Ivan Bolotin, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology and Human Resource management, Moscow Aviation Technology named after K. E. Tsiolkovsky MATI, Russia.

Chernysh M.F. Doctor of Sociological Sciences, First Deputy Director for the Coordination of Scientific, Scientific and Educational Work of the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russia.

Vladimir Chuprov, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Senior Research Scientist of the Department of Sociology of Youth, the Institute of Socio-Political Research Russian Academy of Sciences, Russia.

Ivan Czitkovich, Doctor of Sociology, Professor, member of the Academy of Sciences and Arts of Bosnia and Herzegovina, Bosnia and Herzegovina.

Dragoljub Djordjevic, Doctor of Philosophy, Professor of the University of Nis, Serbia.

Jakob Fruhmman, Doctor of Sociology, Professor of the Bremen University, Jacobs, Germany.

Yuliya Zybok, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology of Youth, the Institute of Socio-Political Research Russian Academy of Sciences, Russia.

Vladimir Martinovich, Doctor of Theology the University of Vienna, Associate Professor, Head of Department apologetics Minsk Theological Academy, Belorussia.

Jaroslav Mihálik, Head of the department of Political Sciences, Dean of the Faculty of Social Sciences, University of Saints Cyril and Methodius, Slovakia.

Michaela Moravchikova, Doctor of Theology, Director of the Institute of Religious Freedom Legal Affairs Faculty of Law of the University of Trnava, Slovakia.

Elena Mchedlova, Doctor of Sociology, professor, senior researcher at the Institute of Social and Political Studies of the Russian Academy of Sciences, Russia.

Maria Mchedlova, Doctor of Political Sciences, Professor, Senior Fellow at the Center "Religion in Contemporary Society" Institute Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russia.

Elena Astrovskaya, Doctor of Sociology, Professor, St. Petersburg State University, Russia.

Svetlana Ryzanovna, Doctor of Philosophy Science, professor of Perm State University, Russia.

Elena Rutkiewich, Ph.D. in Philosophy Sciences, a leading researcher at the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russia.

Irina Sosunova, Doctor of Social Sciences, Professor, Head of the Center of Social Ecology, and Applied Sociology of the Russian Environmental Federal Information Agency, Russia.

Yury Stoyanov, Doctor of Sociology, Professor, Bulgaria.

Svetlana Sharonova, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Deputy Director of the Institute of Foreign Languages of the Russian University of Friendship of Peoples, Russia.

Victoria Tarabaeva, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Director of Pedagogical Institute, Belgorod State National Research University, Russia.

Alexander Tikhonov, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Center of Sociology of Management and Social Technologies Institute Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russia.

Jean Toshchenko, Doctor of Philosophy Sciences, professor, corresponding member of the Russian Academy of Sciences, Russia.

Ludmila Vasilenko, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Public Relations and Media Policy at the Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation, Deputy Chairman of the Board of the Autonomous Non-profit Organization "Eurasian Commonwealth", Russia.

Yuri Vishnevsky, Doctor of Philosophy, Professor of the Ural State Technical University, Russia.

Yuri Shmarin, Doctor of Sociology, Candidate of Technical Sciences, Professor of the Department of Philosophy, Sociology and Theology of Lipetsk State Pedagogical University named after P. P. Petrov Semenova-Tian-Shansky, Russia

Учредитель: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

Издатель: НИУ «БелГУ». Адрес издателя: 308015 г. Белгород, ул. Победы, 85. Журнал выходит 4 раза в год

Founder: Federal state autonomous educational establishment of higher education «Belgorod State National Research University»

Publisher: Belgorod State National Research University

Address of publisher: 85 Pobeda St., Belgorod, 308015, Russia

Publication frequency: 4/year

СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ
И ДУХОВНОЙ ЖИЗНИSOCIOLOGY OF CULTURE
AND SPIRITUAL LIFE

Шунейко А. А., Чибисова О. В.
Коммуникация в замкнутом
информационном пространстве

3

**Alexander A. Shuneyko,
Olga V. Chibisova**
Communication in a closed information
space

3

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА,
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫSOCIAL STRUCTURE, SOCIAL INSTITUTES
AND PROCESSES

**Герасимов Г. И., Дятлов А. В.,
Лукичев П. Н.**
Демографическая динамика и стадии
экономического роста

20

**Georgy I. Gerasimov, Alexander V.
Dyatlov, Pavel N. Lukichev**
Demographic dynamics and stages
of economic growth

20

**Зерчанинова Т. Е.,
Тарбеева И. С.**
Проблемы научной и образовательной
деятельности аспирантов

37

**Tatiana Ev. Zerchaninova,
Irina S. Tarbeeva**
Problems of scientific and educational
activities of postgraduate students

37

Реутов Е. В.
Планирование личного будущего
в нестабильной социальной среде
и его взаимосвязь со статусом и
социальной активностью

49

Evgeny V. Reutov
Planning a personal future in
an unstable social environment
and its relationship with status
and social activity

49

Сорокина Н. Д.
Социальные перемены и престиж
профессии инженера в современном
российском обществе

63

Nina D. Sorokina
Social changes and prestige of the
profession of an engineer in modern
Russian society

63

Шмарион Ю. В., Насонова М. А.
Социальный портрет молодого лидера
регионального профсоюзного движения

78

Yuri V. Shmarion, Marina A. Nasonova
A social portrait of the young leader
of the regional trade Union movement

78

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИSOCIOLOGY OF MANAGEMENT
AND SOCIAL TECHNOLOGIES

Зимова Н. С.
Особенности внедрения системы
управления знаниями в российских
компаниях

100

Natalya S. Zimova
Implementation features of knowledge
management systems in Russian
companies

100

Старых Н. П., Егорова А. В.
Сравнительный анализ доступности и
качества медицинских услуг в регионах
центрального федерального округа

117

Natalia P. Starykh, Alina V. Egorova
A comparative analysis of the availability
and quality of medical services in the
regions of the Central Federal District

117

СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И ДУХОВНОЙ ЖИЗНИ SOCIOLOGY OF CULTURE AND SPIRITUAL LIFE

УДК 316.776

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-1

Шунейко А. А.¹
Чибисова О. В.²

Коммуникация в замкнутом информационном пространстве

Комсомольский-на-Амуре государственный университет
ул. Ленина, 27, Комсомольск-на-Амуре, 381013, Россия

¹⁾ *a-shuneyko@yandex.ru*

²⁾ *olgachibisova@yandex.ru*

Статья поступила 24 августа 2019 г.; Принята 20 сентября 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.

Аннотация. История и современность коммуникации включает в себя большое количество различных коммуникативных практик, которые можно воспринимать как замкнутые коммуникативные системы, включающие совокупность действий, используемых в определённой сфере и применяемых с определёнными целевыми установками. Все их можно подразделить на успешные или высокоэффективные и неуспешные. Успешными можно считать такие коммуникативные практики, которые используются длительное время в различных государствах, социальных средах, идеологических контекстах, группах населения, включают в себя широкий спектр различных коммуникативных действий и демонстрируют верифицируемую эффективность, которая проявляется через обязательное достижение чётко вербализованных задач. К числу таких практик, несомненно, относится коммуникация внутри масонства. Эта коммуникативная практика существует как минимум триста лет и, если судить по архивным материалам, по существу практически не меняется, остаётся такой же регламентированной и обязательной как века тому назад и продолжает привлекать и удерживать новых адептов. В статье эта коммуникативная практика проанализирована применительно к современному масонству. Результатом анализа является описание структуры практики и выявление совокупности используемых в ней коммуникативных действий. То и другое полезно не только как элемент истории коммуникации, но и как инструментальный, потенциальное использование которого, по мнению авторов, широко и разнообразно. Замкнутое пространство деформирует коммуникацию и способно порождать позитивные и негативные коммуникативные эффекты. Их проявления связаны с ритуализацией передачи информации и возникновением центростремительных сил, обеспечивающих концентрацию внимания коллектива на определённых темах.

Ключевые слова: коммуникация; информация; масонство; замкнутое пространство; коммуникативные действия.

Информация для цитирования: Шунейко А. А., Чибисова О. В. Коммуникация в замкнутом информационном пространстве // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, N 2. С. 3-19. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-1

Alexander A. Shuneyko¹
Olga V. Chibisova²

Communication in a closed information space

Komsomolsk-on-Amur State University
681013, 27 Lenin St., Komsomolsk-on-Amur, Russia

¹⁾ a-shuneyko@yandex.ru

²⁾ olgachibisova@yandex.ru

Received on August 24, 2019; Accepted on September 20, 2019;

Published September 30, 2019

Abstract. Communication history and modernity includes a large number of various practices that can be perceived as closed communication systems, which include a set of actions used in a particular area and with specific targets. All of them can be divided into successful and unsuccessful. Successful are such communicative practices that are used for a long time in various states, social environments and ideological contexts. They include a wide range of different communicative actions and demonstrate verifiable effectiveness, which manifests itself through the invariable achievement of clearly verbalized tasks. Communication within Freemasonry is undoubtedly among these practices. This communicative practice has existed for at least three hundred years and, judging by archival materials, essentially has not changed, remaining as regulated and mandatory as it was centuries ago and continuing to attract and retain new adepts. In the article, this communicative practice is analyzed in relation to modern Freemasonry. The result of the analysis is the description of the structure of the practice and the identification of the totality of the communicative actions used in it. Both are useful not only as an element of the history of communication, but also as a tool, the potential use of which, according to the authors, is wide and varied. A closed space deforms communication. It is capable of generating positive and negative communicative effects. Their manifestations are associated with the ritualization of the information transmission and the emergence of centripetal forces that ensure the collective's attention on certain topics.

Keywords: communication; information; Freemasonry; closed space; communicative actions.

Information for citation: Shuneyko, A.A., Chibisova, O. V. (2019), "Communication in a closed information space", *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 3-19. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-1

Введение (Introduction). Особенности коммуникации и характер качества, распределения и трансляции информации зависят от множества факторов. Одним из них является открытость или замкнутость того сегмента информационного пространства, в котором она транслируется. Можно предположить, что замкнутое пространство существенно деформирует коммуникацию в плане её содержательных характеристик, и в плане её формальных проявлений. Задачей исследования является проверка выдвинутой гипотезы на примере классического образца замкнутого пространства – трансляции масонских текстов.

Под информационным пространством в данной работе понимается совокупный результат семантической деятельности людей, вступающих друг с другом в коммуникацию, а также применяемые в процессе этой коммуникации информационные технологии, тактики трансляции знаний и приемы воздействия и сложившиеся в результате данной деятельности общественные социальные отношения. Любая мировоззренческая концепция воздействует на информационное пространство, определившее ее, посредством модификации вероятности. В результате, представления, соответствующие данной концепции, приобретают все большую истинность, а представления, противоречащие ей, – все большую ложность. С течением времени такая концепция замыкает информационное пространство на себя, формируя нужную ей идентичность, способную воспринимать только ту информацию, что продуцируется внутри него.

Закрытое информационное пространство характеризуется высокой степенью интровертности, которая возникает в результате самоорганизации данного сегмента пространства и социальных условий его функционирования. Вся совокупность условий для формирования закрытого пространства наличествует в практике коммуникации тайных

обществ, ориентирующихся на высокую степень изоляции от окружающего мира.

Методология и методы (Methodology and methods). Исследований в данном направлении немного. Сделаем краткий обзор, на наш взгляд, наиболее релевантных и заслуживающих внимания работ.

Н. К. Радина раскрывает логику феномена «закрытости», развивающегося начиная с малой группы и заканчиваясь «закрытым обществом». Она определяет «закрытую систему» как изолированную от внешней среды, причем эта изолированность выражается не отсутствием связей со средой, а их характером. Закрытая система зависит только от своих «внутренних» связей и не поддается влиянию внешней среды. Ключевой характеристикой «закрытого общества» является ее иерархичная общественная структура, где «власть» устанавливает отношения как аттракции, так и референтности, а отношения между социальными стратами поляризованы (Радина, 2016: 51). Главная привлекательность тайных обществ, – пишут С. Эллис и Дж. Тер Хаар – заключается в том, что членство в них предоставляет возможности для совершения сделок, незаметных для большинства населения, и для формирования солидарности, основанной на широко распространенной вере в вездесущность духовной силы (Ellis, Ter Haar, 2004: 83).

М. Паркер (Parker, 2016) рассматривает секретные общества с точки зрения их организации. Он считает, что такие организации, как масоны, Опус Деи и Череп и кости, проливают свет на официальные организации, большая часть которых на самом деле невидима и непроницаема. По мнению ученого, первым критерием существования организации является продолжительный срок ее существования, вторым то, что вступление в организацию должно быть отмечено ритуалом, язык клятв которого должен звучать как отголосок прошедших веков. Третий критерий – это наличие иерархии и необходимости

инициации для перехода на более высокий уровень. Разделение обязанностей является также и разделением знаний, чтобы гарантировать, что только несколько человек имеют полное представление об организации. Четвертый критерий – отсутствие сведений о повседневной деятельности и избыток информации о необычном и запрещенном. Выявление местоположения организации, ее членов, и т.д. невозможно, так как информация об этом передается только членам организации, с помощью паролей, секретных рукопожатий и кодов.

Л. Махмуд (Mahmud, 2013: 190) добавляет, что, несмотря на свою эзотерическую практику, масонские ложи в бюрократическом и техническом смысле такие же организации, как и многие другие. Само существование лож в начале XXI века зависит от их способности подтвердить свою законность в качестве некоммерческих культурных ассоциаций, а не тайных обществ. Таким образом, ложи часто нанимают бухгалтеров и юристов; некоторые имеют идентификационные номера налогоплательщиков и участвуют в благотворительных акциях для обеспечения своей легитимности в гражданском обществе. Каждая ложа имеет устав, устав и выборных или назначаемых должностных лиц, управляющих ее функциями.

С. Штоль и М. Штоль (Stohl, Stohl, 2011) описывают коммуникацию как базовую составляющую тайных сообществ. К тайным сообществам ученые относят организации, обладающие тремя необходимыми и достаточными характеристиками, отличающими их от остальных организаций. Во-первых, их члены взаимно соглашаются сохранять в тайне свою и чужую принадлежность к организации. Во-вторых, структуры коллективного управления организацией действуют скрытно, а ее внутренняя деятельность протекает за пределами общественной сферы. В-третьих, внешние проявления существования организации, в конечном счете,

становятся известны за пределами членства. В общем перечне примеров таких организаций упоминаются и масоны. По мнению ученых, «мета-беседы» тайной организации вплетены в сложный социально-политический исторический контекст, и исследование этих «мета-бесед» дает новое понимание коммуникативного устройства современных организаций в целом.

Н. Х. Вебстер расследует связь тайных обществ с мировым революционным движением, чтобы показать, как они использовались для подрывной деятельности. В частности, она утверждает, что Французская революция возникла не просто из условий или идей, свойственных восемнадцатому веку, также, как и большевистская революция из политических и социальных условий в России или из-за учения Карла Маркса (Webster, 2008: 2). В этой связи Дж. М. Бейл считает, что следует концептуально различать подлинную конспиративную политику, то есть реальную тайную деятельность, и фиктивные теории заговора, целью которых является показать, что какие-то могущественные группы со злыми намерениями, действующие за кадром, тайно контролируют ход мировых событий. В частности, он утверждает, что никогда не существовало всеобъемлющего международного капиталистического заговора, еврейского мирового заговора, масонского заговора или всеобщего заговора Ватикана (Vale, 2007: 56). Утверждение Дж. Робисона, что баварские иллюминаты были сформированы «с явной целью искоренения всех религиозных учреждений и низвержения всех существующих правительств в Европе» (Robison, 1798: 12), является довольно показательным в том смысле, что большинство теоретиков заговора рассматривают мир схожими манихейскими и апокалиптическими терминами (Vale, 2007: 51).

А. Л. Высоцкая (Высоцкая, 2010) установила, что цепь коммуникации состоит из

кодирования сообщения, его передачи, антибарьерного механизма, приема сообщения, его декодирования и обратной связи. Антибарьерный механизм определяется автором как опосредованное учредительное насилие, необходимое для восстановления культурного порядка, обрядов, матримониальных правил и запретов. Типология коммуникативных сетей включает в себя такие модификации как «круг» (коммуникация активная, но не организованная и нестабильная), «колесо» (вся коммуникация осуществляется через лидера), «цепь» (все члены взаимодействуют не только с лидером, но и между собой), «паутина» (члены выполняют различные коммуникационные роли). Ученый считает, что коммуникация имеет сете-осевую структуру, позволяющую передавать общую информацию для всех членов, а эзотерические сведения только избранным из них (во время инициаций).

Д. Каплан (Kaplan, 2014) изучила масонские организационные практики и их влияние на межличностную, общественную и коллективную коммуникацию масонов в ритуальной деятельности и повседневной жизни. Исследователь считает, что межличностные дружеские отношения способствуют развитию более широких форм солидарности, что ведет к нивелированию различий между ними. По мере того, как члены организации одновременно исполняют функции гражданина, чиновника, священника и председателя, они частично разрушают различия между личными и коллективными связями, между обычным и почитаемым. М. А. Табберт также посвящает свое исследование взаимодействию между масонской ложей и общественной средой. Он пишет, что на протяжении веков масонство находит новые способы для служения быстро меняющимся обществам. Так, оно обеспечивает своим членам такие социальные выплаты и льготы как пособия по временной нетрудоспособности и

смерти, и такое духовное благо как возможность самосовершенствования. Кроме того, оно делает возможным участие в социальной жизни и общественных работах, доступ к широкой деловой сети (Tabbert, 2006: 4). М. А. Клоусон рассматривает масонское братство как социальную и культурную форму, поскольку оно может быть охарактеризовано в терминах четырех характеристик: «корпоративной» идиомы, ритуала, права собственности и маскулинности. Кроме того, постоянное использование формы братства как основы организации является социальным фактом (Clawson, 2014: 4-5).

Популяризация масонства с целью привлечения в него новых членов привела к тому, что были раскрыты многие масонские ритуалы (Prichard, 1730), древние ордена и ложи масонов (Hutchinson, 1775), великие периоды организации (Oliver, 1823), основные масонские катехизисы и Слово Мастера (Carr, 1946), предпочтительные способы коммуникации масонов в ложе, дома и на работе (Jones, 2013). В настоящее время в эпоху цифровых технологий сохранить что-либо незаметным от глаз окружающих становится все труднее. Ж.-Г. Ганаскья (Ganascia, 2010: 5) рассматривает в своей публикации такое новое социальное явление как «sousveillance» (дословный перевод слова на русский язык звучит приблизительно так – наблюдение снизу). Неологизм был образован от слова «surveillance» (дословно наблюдение сверху), обозначающего «тщательное наблюдение за кем-либо, особенно со стороны организации». В случае «sousveillance», наблюдатели социально ниже тех, за которыми наблюдают. Теперь каждый может считать фрагменты информации, например, картинки, диалоги, видео и т.д. с использованием электронных устройств, таких как веб-камеры, микрофоны, мобильные телефоны, а затем распространять их по всему миру через интернет.

Некоторые ученые предлагают такие же современные способы защиты от подобных вторжений общества в частную жизнь его членов. Р. Т. Брэдли (Bradley, 2011) постулирует, что основные черты групповой идентичности кодируются через многоуровневый социально-психофизиологический процесс в области эмоциональных отношений, связывающих членов группы. Эта информация передается во всех внутригрупповых взаимодействиях и фиксируется мозгом как уникальная сигнатура (подпись) группы. Ученый предполагает, что эта подпись представляет собой голограмму в энергетических спектрах голосовых взаимодействий между членами группы. В тайных группах стремление оставаться неопознанными усиливает интенсивность сигнала идентифицирующей сигнатуры. Обнаружение неизвестных участников может быть достигнуто с использованием спектральной общности, выявленной посредством анализа записей голосовых взаимодействий известных членов группы как эталонной сигнатуры для сравнения с такими вокальных спектров сомнительных или потенциальных участников общений.

Работа М. Бонда and Г. Данезиса (Bond, Danezis, 2007) посвящена описанию протоколов (наборов правил), обеспечивающих безопасный обмен информацией между компьютерами, и возможностям и способам их переноса из технического взаимодействия между двумя устройствами в реальную коммуникацию людей офлайн. Исследователи выделяют три направления деятельности секретных обществ: вербовка достойных, передача доктрины, вознаграждение своих членов. В каждом направлении возникают специфические проблемы, но решающим для них всех является идентификация: все члены общества должны быть в состоянии узнавать друг друга, чтобы передать доктрину, вручить награды и рассмотреть новых кандидатов. В частности, авторами предлагается ис-

пользовать стеганографическую трансляцию, интерактивную аутентификацию, отрицаемую аутентификацию и канал лжи.

Постановка задачи (Formulation of the problem). Все эти исследования раскрывают различные аспекты общей специфики функционирования замкнутых пространств и содержат глубокие аналогии, поясняющие суть происходящих в них процессов. Но они практически не обращаются к конкретным механизмам, осуществление которых знаменует собой феномен замкнутости. Настоящее исследование сконцентрировано именно на этих механизмах и предлагает их последовательную идентификацию, крайне полезную как для обнаружения сути феномена, так и для выявления его коммуникативного потенциала.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Рассмотрим, как этот процесс осуществляется в религиозно-этическом движении масонства. Материалом исследования послужил сайт, принадлежащий Масонскому Смешанному Международному Ордену Le Droit Humain (Право Человека), а конкретно входящей в него Достопочтенной Ложе «Новый Свет» №1989, созданной в Москве в 2013 году. Мастерские данного ордена ведут свои работы в Древнем и Принятом Шотландском Уставе, берущем свое начало в 1801 году. Кроме стандартных разделов (главная страница, новости, контакты) на сайте имеются секции, посвященные общим сведениям о масонстве, частным сведениям об указанном Ордене и его основоположниках, библиотека и правила вступление в Орден. Со дня своего основания Достопочтенная Ложа «Новый Свет» №1989 выпускает периодическое издание – журнал с одноименным названием, который содержит статьи и зодческие работы масонов Ложи.

При этом важно делать поправку на то, что сравнительный анализ внутренней и внешней практики масонства обнаруживает

растущую разницу между ранее секретными ритуалами Ремесла и его современной рекламной риторикой. Другими словами, то, что масоны говорят и делают за дверями ложи, и то, как они продвигают Орден за пределами ложи, становится все более противоречивым (Gunn, 2007: 3). Примером этому может послужить уже упомянутая ранее книга М. А. Табберта «Американские масоны: три века построения сообществ», в предисловии которой говорится, что она была написана для двух аудиторий; масонов и не масонов (Tabbert, 2006: xii).

Ложа проводит определенные коммуникативные действия, связанные, во-первых, с вовлечением человека в масонский круг и, во-вторых, с результативным закреплением его там. Действия первого и второго типа подчинены достаточно строгому регулятивно-развивающему механизму и находятся в отношениях преемственности, основанной в первом случае на обещании, а во втором случае – на реализации определенной коммуникативной идеи. Семантический центр этой коммуникативной идеи – предоставление возможностей для поисков тайны, хранимой масонами.

При отборе возможных кандидатов учитываются их нравственные качества, а также предрасположенность к мыслительной деятельности, направленной на постижение неизвестного: «Кандидат – это мужчина либо женщина, интересующийся различными формами духовности, ищущий, читающий, образованный, состоявшийся, с осмысленным представлением о жизни»¹. Кроме того, это должен быть высоко организованный и дисциплинированный человек, так как «любому возвышению на более высокий уровень должно предшествовать усилие, страдание, овладение собой, завоевание, но также и смирение, покорность, согласие на презрение»².

Целью агитации является пробуждение у предполагаемого неопита желания узнать масонские таинства и тем самым включить его в цепь постепенно раскрывающейся и никогда полностью не раскрываемой семантики базовых символов и понятий. Главной целью вхождения человека в эту цепь является не познание «высшей мудрости», которое невозможно, а трансформация его внутреннего «я» в соответствии с масонскими догматами. Обязательство передать знания, недоступные для постижения иным способом, используемое при вовлечении в масоны, можно считать коммуникативной приманкой: «Из всех известных мне средств управления людьми самым эффективным является скрытая тайна. Невозможно противостоять жажде познания» (Robison, 1798: 168).

Для включения в цепь используется внешний импульс – человеку делается острое предложение вступить в орден. Оно делается в такой форме, чтобы не нарушить клятву хранить тайну, и тем самым не войти в противоречие с ней. Например, раздел сайта «Вступление в Орден» начинается следующим образом: «Вопрос, который нам приходится слышать весьма часто, обычно звучит как: ‘Как стать масоном?’ ...». Предложение или подталкивание осуществляется лицом, пользующимся доверием и уважением. При таком предложении часто используется состояние психологической дестабилизации, в котором индивидуум предрасположен к внешнему необычному воздействию, поискам выхода из стереотипов привычного мира, обыденной жизни. Одна из посвященных так описывает свое состояние, приведшее ее к Храму: «Тревога, сны и галлюцинации. Паника. Чувство преследования»³. Вот другое признание: «Однажды пришло понимание ошибочности своего бытия. Вот во всем практически. Закралось тихо-

¹Новый Свет, № 7. С. 22.

²Новый Свет, № 11. С. 49.

³Новый Свет, № 9. С. 37.

нечко в левую пятку и хана. Ты не ты и чувствую, как начинаю вываливаться из реальности»⁴. И еще одно: «... я что-то искала в этой жизни, <...> и наконец-то у меня появился настоящий друг <...>. Он оказался масоном ...»⁵.

Результативное закрепление масона в Братстве включает в себя, в первую очередь, вербальные и обрядовые действия, направленные на трансформацию себя и окружающих людей в соответствии с масонской идеологией. Такие действия, по мнению А.С. Андриенко (Андриенко, 2007), попадают под определение манипуляции сознанием, то есть программирования устремлений и мнений людей, их психического состояния с целью обеспечения их необходимого поведения. Ее базой служит ориентация на адогматизм при признании существования нескольких догматов, входящих в картину мира масонов. К ним относятся наличие Великого Архитектора Вселенной, бессмертия души и необходимости добродетели; установка на интернационализм и примат общечеловеческих ценностей; братские отношения между членами ордена; признание древности и непреходящей важности транслируемых орденских знаний; строгий запрет на передачу орденской информации непосвященным.

Формулировки трех основных целей масонства при ближайшем рассмотрении оказываются настолько тесно связанными с коммуникацией, что их можно считать собственно коммуникативными. Первая – сохранение и переча потомству некоего важного таинства – свидетельствует о том, что масоны воспринимают себя в качестве посредника, канала коммуникации, транслятора и собственно носителя информации. Тем самым они фиксируют свою роль в коммуникативном процессе глобального масштаба (божественное знание – человечество), что опре-

деляет их собственную коммуникацию. Вторая – приготовление к восприятию этого таинства. Оно может восприниматься как коммуникативный акт, поскольку предполагает совершенствование, а последнее осуществляется в процессе коммуникации. Третья – исправление всего рода человеческого и нещадная борьба со злом – на практике осуществляется через коммуникативное воздействие, в частности, пропаганду идеалов и просветительство.

Почитаемая в качестве одной из основных добродетелей – скромность – предстает в виде коммуникативной категории, так как на деле связана со способностью регулирования своего речевого поведения в различных ситуациях. Например, фраза из ритуала 26 градуса «Take due notice thereof and govern yourselves accordingly» (Учитывайте все должным образом и ведите себя соответствующим образом)⁶.

Примечательно, что даже сами заседания масонской ложи могут называться «коммуникацией» (Duncan, 2018): «Был зачитан и утвержден протокол последней коммуникации ложи Святого Джона», «Мы соберем специальную коммуникацию на следующей неделе, чтобы рассмотреть ...», «Брат Старший Смотритель, я распоряжаюсь, чтобы эта Ложа была сейчас закрыта и оставалась закрытой до нашей очередной коммуникации...». Особенности коммуникации масонов определяются консервативностью обряда и языка, которые наделяют информацию, циркулирующую в их коммуникативном пространстве, специфическими чертами.

Одной из проблем, освещаемых в Легенде об Адонираме, является собственно коммуникативная проблема: стремление узнать тайное слово, сохранить его и создать новое тайное слово. Присутствие этих коммуникативных мотивов в основной легенде

⁴Новый Свет, № 9. С. 35.

⁵Новый Свет, № 5. С. 31.

⁶Новый Свет, № 9. С. 19.

масонства повышает их значимость в повседневной практике работ. Коммуникация оказывается освященной еще и легендарной традицией.

Эти положения влияют на структурные особенности продуцируемых текстов, характер их создания и трансляции, входят в число факторов, определяющих особенности коммуникации.

К основным тактикам трансляции знаний, широко используемых в масонстве, относятся следующие. В первую очередь, это проведение различных обрядов, в драматической форме транслирующих преимущественно легенды. Затем следует заслушивание масонских речей и зодческих, воспроизводящих определенные фрагменты легенд и документов. Наконец, большое значение уделяется частным беседам с обсуждением положений, представленных в обрядах, речах и зодческих, литературе и документах Ордена. Среди тактик наибольшее воздействие оказывают именно обряды, но в данном исследовании внимание будет сконцентрировано на вербальных формах.

Перечисленные выше тактики действенны в своем влиянии на мысли и чувства человека, поскольку они применяются в замкнутом коммуникативном пространстве. Это пространство характеризуется тем, что в нем в разнообразных коммуникативных ситуациях с использованием различных речевых жанров разрабатывается ограниченное количество семантических комплексов, связанных с базовыми символами масонов. Эти темы являются «открытыми» для разговора в

отличие от «закрытых» тем, например, политики или религии (Shuneyko, Chibisova, 2016). Так, в журналах опубликованы следующие статьи: «Определение понятия «дуальность» через символизм шахматного пола»⁷; «Мозаичный пол»⁸; «Молчание»⁹; «Молчание»¹⁰; «Камень грубый камень, камень совершенный»¹¹; «О грубом камне»¹²; «Тайна камня»¹³; «Грубый камень»¹⁴; «Зеркало»¹⁵; «Зеркало и ветер»¹⁶; «Тема смерти в масонстве»¹⁷; «Взгляд на смерть»¹⁸; «От полудня до полуночи»¹⁹; «Между храмовых колонн»²⁰; «Колонные масонского храма»²¹; «Места работников в храме»²²; «Три опоры храма»²³.

Этот тип замкнутости задается, поддерживается и осуществляется несколькими способами, его обеспечение базируется на следующих особенностях масонских внутренних работ.

Единство обряда, который затем осознается и переосмысливается языковым сознанием, запечатлеваясь в памяти и находя воплощение в индивидуальных текстах. Сам обряд вербализуется строго нормативно (произносимые слова заучиваются или воспроизводятся по обряднику), что по языковому содержанию отождествляет его с нормативным документом, разворачивающимся в действии. Достопочтенная ложа «Новый свет» №1989 специально рекомендует масонам письменно фиксировать свое восприятие обряда, и такие фиксации представлены в виде зодческих работ, например, «Впечатления от посвящения»²⁴, «Посвящение»²⁵, «Закрытая дверь»²⁶, «Посвящение: жизнь до и

⁷Новый Свет, № 11. С. 17-21.

⁸Новый Свет, № 10. С. 2-25.

⁹Новый Свет, № 9. С. 18-19.

¹⁰Новый Свет, № 11. С. 44-16.

¹¹Новый Свет, № 11. С. 36-40.

¹²Новый Свет, № 11. С. 41-46.

¹³Новый Свет, № 5. С. 24-26.

¹⁴Новый Свет, № 12. С. 29-31.

¹⁵Новый Свет, № 11. С. 50-53.

¹⁶Новый Свет, № 10. С. 10-13.

¹⁷Новый Свет, № 1. С. 6-7.

¹⁸Новый Свет, № 4. С. 13-16.

¹⁹Новый Свет, № 4. С. 17-19.

²⁰Новый Свет, № 6. С. 33-34.

²¹Новый Свет, № 7. С. 6-9.

²²Новый Свет, № 8. С. 6-8.

²³Новый Свет, № 11. С. 28-29.

²⁴Новый Свет, № 9. С. 37.

²⁵Новый Свет, № 2. С. 20.

²⁶Новый Свет, № 3. С. 23-24.

после»²⁷. Сценарий в нормативном документе продуцирует обряд, тот воплощается в тексте, который возвращает к обряду и документу, обеспечивая замкнутую циркуляцию семантических комплексов.

С целью самосовершенствования и приобретения знаний масонам различных степеней предписывается для прочтения определенный список литературы, расположенный на сайте в разделе библиотека. Данная литература фиксирует тот же ограниченный набор семантических комплексов, подвергающихся языковому осмыслению. Это необходимо для их закрепления в сознании масонов, потому что «свойство человеческой памяти – стирать идеи и знания, которые не повторяются снова и снова»²⁸.

Произносимые масонами в ложах речи устойчиво повторяют и разрабатывают определенные конкретные положения легенд и нормативных документов, то есть фиксируют тот же набор тем. «На каждых работах Ложи зачитываются три ‘пятиминутные зодческие работы’, посвященные <...> Символизму, Регламенту и Ритуалу»²⁹. Затем они становятся предметом личностного осмысления, которое воплощается в дневниковых записях, разговорах и может стать стимулом для создания собственной речи. Документ – речь – индивидуальная рефлексия – новый текст – еще один пример замкнутой циркуляции: «... я построил эту очередную теорию о процессах, действующих во мне (адаптировав и изменив, по сути, несколько источников, а не придумав все сам)...»³⁰.

В процессе этой циркуляции консерватизм речевых форм и смыслов, содержащихся в речах, обеспечивается еще и тем, что они перед произнесением подвергаются обязательной проверке великими мастерами. Хотя в случае с речами консервативное

начало уже несколько расшатывается при внесении лицом новых интерпретативных смыслов. «В начале выступления считаю нужным сообщить, что текст не согласован с Уважаемым Братом 2-ым зрителем, так как хотелось <...> поделиться мыслями открытыми и искренними, какими я их вижу, без редакции опытного масона»³¹.

Замкнутость коммуникативного пространства обеспечивает постоянная повторяемость ритуальных действий и контроль посещения лож. «Повторяемость работ, их неизменный строй являются организующим фактором в свободном труде по шлифовке грубого камня...»³². «Во французском масонстве статистика посещаемости ложи называется *assiduité*, буквально – «усидчивость»³³.

В качестве частного проявления замкнутой циркуляции семантических комплексов необходимо отметить два показательных текстовых повтора. Существует рекомендация всем присутствующим в ложе во время посвящения в масоны повторять про себя произносимую в данный момент учеником клятву. Многократный повтор клятвы как сжатого перечисления масонских добродетелей не только напоминает масонам о нравственных и должностных приоритетах, но и утверждает в их сознании базовые семантические комплексы. Беседа мастера с учеником после посвящения в вербальной форме последовательно дублирует все этапы ритуала.

Таким образом, различные по форме речевые проявления, среди которых устное и письменное, художественное и публицистическое, официальное и межличностное, нормативное и вариативное, обязательное и факультативное, оказываются полем разработки единого набора семантических ком-

²⁷Новый Свет, № 5. С. 31-32.

²⁸Новый Свет, № 8. С. 24.

²⁹Новый Свет, № 1. С. 11.

³⁰Новый Свет, № 1. С. 5.

³¹Новый Свет, № 11. С. 26

³²Новый Свет, № 6. С. 33.

³³Новый Свет, № 12. С. 13.

плексов. В силу многократного переключения жанровых и функциональных особенностей текстов, в которые они помещаются, эти единые темы осуществляют внедрение в сознание и контроль над ним. Но при всей замкнутости подключение диалогических отношений – опыта лица, информации о мире – обеспечивает приращение семантики.

Реализуемые в тактиках приемы воздействия, по сути, дублируют те, которые содержатся в исходных текстах. Наиболее частотными являются следующие приемы.

Употребление высказываний с формой повелительного наклонения. Смысл таких побуждений основан на принуждении к действию через доказательство в его объективной необходимости или убеждения приёмника в его собственной заинтересованности в данном действии. Их семантика не дает возможности ответить на побуждение отрицательно: «Прочитайте этот текст и время от времени перечитывайте его, он будет открываться вам по мере вашего продвижения в Искусстве»³⁴; «Но обожди, неофит. Отложи до поры молоток и резец и взгляни повнимательнее, что за камень тебе достался...»³⁵.

Применение прямых обращений. «Мой дорогой Брат! Я почему-то ощущаю, что Свет тоже одинок»³⁶; «Досточтимый Мастер, я сказал»³⁷; «Дорогие Братья и Любезные Сестры во всех Ваших степенях и званиях!»³⁸; «Для того, чтобы достичь правильного восприятия мира, чтобы твоя душа начала развиваться, нужно начать осознавать и душу, и сам этот мир»³⁹. Это позволяет достигнуть эффекта прямого разговора, так как создается ощущение, что текст непосредственно адресован только тому, кто его в данный момент читает, слушает, вспоминает, анализирует, переживает. Прямая адресация, вместе с побудительными конструкциями, не

только концентрирует восприятие приёмника, но и дисциплинирует его, поскольку наличие прямого обращения часто предполагает непосредственное и постоянное присутствие контролера или наблюдателя. Прямой разговор на *ты* предполагает, что тот, кто с тобой говорит, если и не видит тебя сейчас, то, в любом случае, хорошо знает тебя и может на тебя воздействовать.

Привлечение системы ориентиров, в пределах которой масоны должны жить и действовать: «Задача каждого – найти свое место в общем строении и, заняв его, послужить своей Мастерской наилучшим образом. Ищите это место в кладке храмовой стены, ищите смысл в происходящем, расшифровывайте знаки и символы и продолжайте движение вперед и вверх»⁴⁰; «... приобретая потенциал Добра и Знания, мы несем в профанский мир Красоту не бижутерии и золота, а Мудрости, Спокойствия, Силы и Справедливости»⁴¹. В силу постоянной экспликации ценностная шкала подспудно навязывается, постепенно прививается, неявно внедряется в сознание, становится аксиоматической.

Установка на позитивную трансформацию человека и его окружения, которая обеспечивается следованием орденом догматам: ты и все вокруг в будущем станет лучше, если... В силу этого осуществляется привлечение и закрепление ассоциативного поля светлой перспективы или лучшего будущего именно с масонскими доктринами. «Каждый человек, переступивший через порог масонского Храма, обязательно изменится. Его ожидает глубокий опыт общения с самим собой и с теми, кто остается связан с ним невидимой цепью братской любви. Это общение раскроет в нем новые грани и поможет ему

³⁴Новый Свет, № 2. С. 16.

³⁵Новый Свет, № 5. С. 25.

³⁶Новый Свет, № 11. С. 24.

³⁷Новый Свет, № 11. С. 35.

³⁸Новый Свет, № 11. С. 51.

³⁹Новый Свет, № 2. С. 5.

⁴⁰Новый Свет, № 8. С. 24.

⁴¹Новый Свет, № 10. С. 20.

двигаться по пути, ведущему к обретению невыразимой истины»⁴².

Указание на наличие верховного существа или присутствие высшей силы, выраженное эксплицитно или имплицитно. «Единственное условие – вашим выбором должно руководить нечто высокое, то, что на востоке называют Дао»⁴³. «... лишь пройдя через испытания человеческое сердце открывается для Света и превращается в Храм, в котором обитает тот, чье имя невыразимо и утрачено большинством современных искаателей»⁴⁴. Это моделирует коммуникативную ситуацию, в которой приёмник оказывается под контролем сразу двух существ: известного или неизвестного брата по Ордену и Великого Архитектора Вселенной. Наличие этого двойного контроля, дисциплинирующего личность, вводящего ее в рамки двойной ответственности, организующего ее поведение наедине, как при людях, под пристальным бдящего и всевидящего ока, реализуется и в практике работ, и в обряде, и в символике, и в повседневной жизни масона.

Выделение положительных характеристик масонства, позволяющее создать неоспариваемый стереотип восприятия. «Ты чувствуешь, что <...>ходишь в иной, сакральный и таинственный мир, где нет зла, ненависти, зависти и прочих пороков из профанского мира. Существует лишь строгий, естественный порядок, всеобъемлющая любовь и гармония»⁴⁵.

Подчеркивание авторитетности источника информации, которое по семантике сводится к следующей форме: мы и только мы тебе покажем путь, ведущий к светлой жизни. Так, в Международной Конституции Масонского Ордена «Право Человека» утверждается, что «метод масонской работы

представляет собой один из лучших инструментов совершенствования человека», поэтому работа ученика «состоит в неустанном впитывании тех знаний, которыми делятся мастера цеха ...»⁴⁶.

Оценивание приёмника информации, формирующее в его восприятии образ самого себя: «Ты погружен в молчание и не имеешь права высказаться. Тебе ничего не остается, как принять волю старших братьев зная, <...> что они принимают решения в лучших интересах всей ложи, включая тебя, и ты учишься им доверять»⁴⁷.

Задействование дефиниций, воспроизводящих константы масонской картины мира: «... любой мужчина и любая женщина сами есть солнце и звезды, и движение их душ соразмерно движению вселенной»⁴⁸; «В масонстве <...> Свет – главный источник новой жизни, да и вообще всего нового»⁴⁹; «Главное отличие масонства <...> состоит в том, что это – волшебный колодец, и каждый черпает из него то, в чем он нуждается в данный момент»⁵⁰. Этими дефинициями задается, закрепляется и утверждается шкала ценностных ориентиров.

Элиминирование конструкций, в которых, так или иначе, реализуется семантика предположения, допущения, возможности иного состояния, прочтения или сомнения в истинности изложенного. Отсутствие предложений с вводными, и иного типа частями с общим значением возможности или предположительности констатируемых положений формирует текст с семантикой безусловной истинности. Объект изложения не подвергается возможности даже косвенного оспаривания и именно в этом виде запечатлевается в сознании приёмника информации. «Следовательно, Ученик, еще не может защитить себя,

⁴²Новый Свет, № 9. С. 2.

⁴³Новый Свет, № 2. С. 12.

⁴⁴Новый Свет, № 7. С. 2.

⁴⁵Новый Свет, № 8. С. 18.

⁴⁶Новый Свет, № 7. С. 18.

⁴⁷Новый Свет, № 9. С. 19.

⁴⁸Новый Свет, № 10. С. 13.

⁴⁹Новый Свет, № 11. С. 23.

⁵⁰Новый Свет, № 4. С. 12.

ему не хватает знаний и умений, и запон с поднятым клапаном защищает его»⁵¹.

Использование позитивных примеров и ориентиров. Это связано с картиной мира масонов, где большее внимание уделяется свету, а не тьме, а также установкой на перспективу и создает в сознании соответствующие стереотипы. «Чем выше регалии, тем скромнее и выдержаннее Брат или Сестра. Может быть, поэтому мы и зовемся Братством»⁵².

В своей совокупности компоновка этих приемов создает эффект межличностной коммуникации или лично ориентированного прямого разговора двух собеседников: старшего и мудрого с младшим и глупым, но подающим определенные надежды или того, кто постиг свет, с тем, который находится во тьме. Наставительный, назидательный, поучительный, доктринерский тон документов, в некоторых случаях приобретающий черты агрессивного навязывания истины, оправдывается тем, что старшему собеседнику заведомо приписывается безгранично большой объем знаний и опыта. При этом он выступает как активное неперсонифицированное начало. В силу этого возникает иллюзия, что конкретный приёмник информации говорит с абсолютной истиной, выслушивает ее наставления, внимает ее голосу. Одно из главных в этом воображаемом или симулируемом разговоре – его прямая адресация, трансформирующая письменный текст в аналог устного.

А так как сам текст является неэгоцентрическим (Шунейко, Чибисова, 2019), то возникает внутритекстовый конфликт коммуникативных установок между всеобщим характером и конкретной направленностью сообщаемой информации. Это, в свою очередь, приводит к тому, что сочетание приемов создает специфический модальный план, где со-

единяются авторитетность и доверительность, личное и всеобщее, чужое, становящееся своим, глобальное и конкретное, человеческое и божественное, таинственное и доступное, который оказывает очень эффективное воздействие в силу своей контрастности.

Именно этот модальный план коммуникации, а также многочисленные регламентации поведения, установленные в масонской ложе, определяют складывающиеся в ней взаимоотношения.

После опроса под повязкой и посвящения, профан превращается в масона в первом градусе Ученика. Досточтимый Мастер передает ему из рук в руки белые перчатки и запон, а Брат или Сестра – Общий регламент и Наставления первого градуса⁵³. Новопосвященный масон постепенно оказывается во власти символов и поисков их интерпретации, то есть под воздействием специфических и ограниченных в своем количестве языковых форм. Эта работа становится способом духовного совершенствования: «... символ – это язык сердца, который не может быть выражен никакими словами <...>. Никакие учения не могут быть усвоены разумом так легко, как те, которые проходят через воображение»⁵⁴.

В процессе работы включаются координаторы, обеспечивающие ее эффективность. Ученику назначается старший наставник-мастер, который осуществляет над ним контроль и корректирует его поведение. Обязательные беседы руководителя с младшим братом продуцируют у последнего осознание того, что отчет о проделанной работе спрашивается регулярно, что стимулирует постоянство работы. Важно, что с течением времени руководимый становится руководителем для других, и уже он дает книги, ведет беседы и наблюдает за совершенствованием, при этом оставаясь учеником: «даже если вы давно признаны Мастером, вы по-прежнему

⁵¹Новый Свет, № 8. С. 17.

⁵²Новый Свет, № 10. С. 19.

⁵³Новый Свет, № 7. С. 5.

⁵⁴Новый Свет, № 8. С. 17.

остаётся Учеником, поскольку наш путь бесконечен»⁵⁵. То есть и в этом случае наблюдается цикличность.

В деятельности мастера регламентируются виды требований, с которыми он обращается к ученику, набор книг, которые он предлагает для ознакомления, и виды работ с ними. Чтение книг, совершение молитв и произнесение речей подвергается не только содержательной или тематической, но и процессуальной регламентации: имеются специальные наставления о том, как именно следует производить эти действия. Например: «Мы будем читать эту книгу медленно, спокойно, выделяя время, чтобы слушать дрожь нашей Сущности и нашего Духа, осененных музыкой слов и их воззваний»⁵⁶. К числу регламентаций можно отнести рекомендации по различным способам концентрации на предмете, вплоть до необходимости размышлений непосредственно перед сном или после момента пробуждения. Самоуглубленное и сконцентрированное на предмете молчание становится куда выше любого разговора, исключая разговоры на орденские темы: «В своей внутренней тишине каждого постигают его собственные, личные и сокровенные уроки»⁵⁷. Орден требует коммуникативной концентрации на одном предмете, обособляет ее и включает в круг молчания.

Строго регламентируются места, занимаемые масонами в Храме: Досточтимый Мастер находится на Востоке, Смотритель – на Западе, Ученики сидят со стороны Луны, подмастерья – под Солнцем, Мастера рядом с Учениками и Подмастерьями и так далее⁵⁸. Существуют различия по рангам: Ученики должны молчать, Подмастерья могут прини-

мать участие в обсуждении только некоторых вопросов, Мастера имеют полные права на любую деятельность в ложе⁵⁹.

Руководство ложи заботится о том, чтобы масон постоянно осуществлял коммуникативные контакты именно в масонском кругу, обеспечивая тем целостность и замкнутость коммуникативного пространства. Вместе с тем создается иллюзия того, что это пространство не имеет волюметрических и временных границ: «Заклучаясь в Цепь Единства, мы соединяемся со всем мировым Братством Вольных каменщиков. С теми, кто рядом. С теми, кто далеко от нас в пространстве. С теми, кто далеко от нас во времени»⁶⁰.

По признанию самих масонов, «международные ордена, игнорируя различные местные особенности той или иной страны, используют один и тот же ритуал по всей планете»⁶¹, вдобавок важной особенностью масонства «является непрерывность передачи традиции от первых ‘спекулятивных’ лож до современных масонских организаций»⁶², «традиции вне пространства и времени»⁶³, «процесс превращения профана в масона, который не изменился за три сотни лет»⁶⁴. Учитывая это, описанные в данном исследовании особенности коммуникации в замкнутом информационном пространстве Достопочтенной Ложи «Новый Свет» №1989 с определённой степенью вероятности можно экстраполировать на все масонское сообщество.

Заключение (Conclusions). Типология информационных пространств – дело будущего. Но уже сейчас на основе представленного выше материала можно констатировать, что замкнутое пространство существенно де-

⁵⁵Новый Свет, № 3. С. 26.

⁵⁶Новый Свет, № 3. С. 6.

⁵⁷Новый Свет, № 9. С. 19.

⁵⁸Новый Свет, № 8. С. 7-8.

⁵⁹Новый Свет, № 12. С. 13.

⁶⁰Новый Свет, № 12. С. 10.

⁶¹Новый Свет, № 11. С. 10.

⁶²Новый Свет, № 4. С. 4.

⁶³Новый Свет, № 5. С. 20.

⁶⁴Новый Свет, № 9. С. 10.

формирует коммуникацию в плане её содержательных характеристик, и в плане её формальных проявлений.

Замкнутость связана с регламентацией, упорядочением, установлением цикличности и сужением разнообразия коммуникативных действий и тем. Она снижает степень спонтанности в действиях и вероятность появления нежелательной для организаторов пространства информации. Это способствует утверждению господства актуальных для данного коллектива идеологических констант и способствует сохранению целостности коллектива. Коммуникация в замкнутом пространстве приобретает ритуализованный характер.

В определённых случаях замкнутость можно считать негативной характеристикой, препятствующей развитию коллектива и информационному обогащению. Но в ряде случаев её же следует воспринимать как позитивную возможность оградить себя, среди прочего, от информационного шума в его различных проявлениях.

В частности, замкнутость создаёт условия для концентрации на той или иной проблеме, способствует достижению большей содержательной глубины её осмысления. Замкнутое пространство создаёт препятствия для рассеивания информации, а это порождает или организует центростремительные силы, которые сходясь в проблемной точке, способствуют её разрешению.

Замкнутое пространство диктует специфические коммуникативные действия, связанные с необходимостью сохранять его существующие характеристики. Эти действия направлены на сохранении непроницаемости и стабильности границ и по сути своей являются внутренней и внешней цензурой, производящей отбор такой информации, содержание которой не может поставить под сомнение целесообразность и неизбежность самого пространства.

Думается, что эти выводы могут иметь практическое применение. В частности, искусственная замкнутость пространства при рассмотрении той или иной проблемы может способствовать успешности её разрешения. При этом необходимо подчеркнуть, что такая замкнутость не должна ограничивать поступление информации извне.

Список литературы

Андрюченко, А. С. Манипуляция сознанием в современных тоталитарных сектах. 2007 г. URL: <http://www.tds.net.ru/index> (дата обращения: 24.08.2019).

Высоцкая, А. Л. Исследование процесса коммуникации в мифологическом сознании: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Иваново, 2010.

Радина, Н. К. Социально-психологический феномен «закрытости» М. Ю. Кондратьева: от «закрытой группы» – к «закрытому обществу» // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7, № 1. С. 45-58.

Шунайко А. А., Чибисова О. В. Неэгоцентричность как характеристика масонских текстов // Научный результат. Вопросы теоретической и прикладной лингвистики. 2019. Т. 5, № 1. С. 73-84.

Bale J. M. (2007). Political paranoia v. political realism: on distinguishing between bogus conspiracy theories and genuine conspiratorial politics // Patterns of Prejudice. 2007. V. 41, № 1. P. 45-60.

Bond M., Danezis G. (2007). "The Dining Freemasons (Security Protocols for Secret Societies)" // Security Protocols; Christianson B., Crispo B., Malcolm J.A., Roe M. (eds.). Berlin: Springer, 2007.

Bradley R. T. Communication of collective identity in secret social groups: Hypothesis of a holographic signature of member affiliation // Behavioral Sciences of Terrorism and Political Aggression. 2011. V. 3, № 3. P. 198-224.

Carr H. An Examination of the Early Masonic Catechisms. Leicester: Bros. Johnson, Wykes & Paine, 1946. 68 p.

Clawson M. A. Constructing Brotherhood: Class, Gender, and Fraternalism. Princeton: Princeton University Press, 2014. 282 p.

Duncan M. Duncan's Masonic Ritual and Monitor. New York: Dick & Fitzgerald, 2018. 422 p.

Ellis S. and Ter Haar G. *Worlds of Power: Religious Thought and Political Practice in Africa*. London: Hurst & Company, 2004. 263 p.

Ganascia J. G. The generalized sousveillance society // *Social Science Information*. 2010. V. 49, № 3. P. 1-19.

Gunn J. The Two Rhetorics of Freemasonry, or, on the Function & Necessity of Masonic Secrecy // *Heredom*. 2007. V. 15. P. 1-34.

Hutchinson W. *The Spirit of masonry in moral and elucidatory lectures*. London: J. Wilkie and W. Goldsmith, 1775. 254 p.

Jones R. *A Practical Handbook to Masonic Communication*. Lulu.com, 2013. 322 p.

Kaplan D. The Architecture of Collective Intimacy: Masonic Friendships as a Model for Collective Attachments // *American Anthropologist*. 2014. V. 116, № 1. P. 81-93.

Mahmud L. The profane ethnographer: Fieldwork with a secretive organisation // *Organizational Anthropology*; C. Garsten, A. Nyqvist (eds). New York: Pluto press, 2013. 207 p.

Oliver G. *The Antiquities of Free-masonry: Comprising Illustration of the Five Grand Periods of Masonry*. London: G. & W.B. Whittaker, 1823. 399 p.

Parker M. Secret Societies: Intimations of Organization // *Organization Studies*. 2016. V. 37, № 1. P. 99-113.

Prichard S. *Masonry Dissected*. London, 1730. URL: http://www.phoenixmasonry.org/masonry_dissected.htm (дата обращения: 25.06.2019).

Stohl C., Stohl M. Secret Agencies: The Communicative Constitution of a Clandestine Organization. 2011. URL: <http://oss.sagepub.com/content/early/2011/07/21/0170840611410839> (дата обращения: 25.06.2019).

Robison J. J. *Proofs of a Conspiracy against All the Religions and Governments of Europe, Carried On in the Secret Meetings of Free Masons, Illuminati, and Reading Societies, Collected from Good Authorities*. Philadelphia, 1798. 391 p.

Shuneyko A. A., Chibisova O. V. Closed topics in linguocultures: identity in the form of diversity // *Science Journal of VolSU. Linguistics*. 2016. V. 15, № 4. P. 197-206.

Tabbert M. A. *American Freemasons: Three Centuries of Building Communities*. New York: New York University Press, 2006. 262 p.

Webster N. H. *Secret Societies and Subversive Movements*. 2008. URL: <http://iamthewitness.com/books/Nesta.H.Webster/Secret.Societies.and.Subversive.Movements.htm> (дата обращения: 25.06.2019).

References

Andrienko, A. S. (2007), *Manipulation of consciousness in modern totalitarian sects* [Online], available at: <http://www.tds.net.ru/index> (Accessed 25 June 2019). (In Russian).

Vysotskaya, A. L. (2010), "The study of the communication process in mythological consciousness", Abstract of Ph.D. dissertation, Ivanovo State University, Ivanovo, Russia. (In Russian).

Radina, N. K. (2016), "The social-psychological phenomenon of 'closeness' of M. Yu. Kondratieff: from a 'closed group' to a 'closed society'", *Social Psychology and Society*, 7 (1), 45-58. (In Russian).

Shuneyko, A. A. and Chibisova, O. V. (2019), "Non-egocentricity as a characteristic of Masonic texts", *Research Result. Theoretical and Applied Linguistics*, 5 (1), 73-84. (In Russian).

Bale, J. M. (2007), "Political paranoia v. political realism: on distinguishing between bogus conspiracy theories and genuine conspiratorial politics", *Patterns of Prejudice*, 41 (1), 45-60.

Bond, M. and Danezis, G. (2007), "The Dining Freemasons (Security Protocols for Secret Societies)", in Christianson, B., Crispo, B., Malcolm, J. A. and Roe, M. (eds.) *Security Protocols*, Springer, Berlin, Germany.

Bradley, R. T. (2011), "Communication of collective identity in secret social groups: Hypothesis of a holographic signature of member affiliation", *Behavioral Sciences of Terrorism and Political Aggression*, 3 (3), 198-224.

Carr, H. (1946), *An Examination of the Early Masonic Catechisms*, Bros. Johnson, Wykes & Paine, Leicester, UK.

Clawson, M. A. (2014), *Constructing Brotherhood: Class, Gender, and Fraternalism*, Princeton University Press, Princeton, USA.

Duncan, M. (2018), *Duncan's Masonic Ritual and Monitor*, Dick & Fitzgerald, New York, USA.

Ellis, S. and Ter Haar, G. (2004), *Worlds of Power: Religious Thought and Political Practice in Africa*, Hurst & Company, London, UK.

Ganascia, J. G. (2010), "The generalized sousveillance society", *Social Science Information*, 49 (3), 1-19.

Gunn, J. (2007), "The Two Rhetorics of Freemasonry, or, on the Function & Necessity of Masonic Secrecy", *Heredom*, 15, 1-34.

Hutchinson, W. (1775), *The Spirit of masonry in moral and elucidatory lectures*, J. Wilkie and W. Goldsmith, London, UK.

Jones, R. (2013), *A Practical Handbook to Masonic Communication*, Lulu.com, 322 p.

Kaplan, D. (2014), "The Architecture of Collective Intimacy: Masonic Friendships as a Model for Collective Attachments", *American Anthropologist*, 116 (1), 81-93.

Mahmud, L. (2013), "The profane ethnographer: Fieldwork with a secretive organisation", in Garsten, C. and Nyqvist, A. (eds), *Organizational Anthropology*, Pluto press, New York, USA.

Oliver, G. (1823), *The Antiquities of Freemasonry: Comprising Illustration of the Five Grand Periods of Masonry*, G. & W.B. Whittaker, London, UK.

Parker, M. (2016), "Secret Societies: Intimations of Organization", *Organization Studies*, 37 (1), 99-113.

Prichard, S. (1730), *Masonry Dissected*, London [Online], available at: http://www.phoenixmasonry.org/masonry_dissected.htm (Accessed 25 June 2019).

Stohl, C. and Stohl, M. (2011), *Secret Agencies: The Communicative Constitution of a Clandestine Organization* [Online], available at: <http://oss.sagepub.com/content/early/2011/07/21/0170840611410839> (Accessed 25 June 2019).

Robison, J. J. (1798), *Proofs of a Conspiracy against All the Religions and Governments of Europe, Carried On in the Secret Meetings of Free Masons, Illuminati, and Reading Societies, Collected from Good Authorities*, Philadelphia, USA.

Shuneyko, A. A. and Chibisova, O. V. (2016), "Closed topics in linguocultures: identity in the form of diversity", *Science Journal of VolSU. Linguistics*, 15 (4), 197-206.

Tabbert, M. A. (2006), *American Freemasons: Three Centuries of Building Communities*, New York University Press, New York, USA.

Webster, N. H. (2008), *Secret Societies and Subversive Movements* [Online], available at: <http://iamthewitness.com/books/Nesta.H.Webster/Secret.Societies.and.Subversive.Movements.htm> (Accessed 25 June 2019).

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Шунейко Александр Альфредович, доктор филологических наук, доцент, профессор кафедры лингвистики и межкультурной коммуникации, Комсомольский-на-Амуре государственный университет. ORCID iD: 0000-0001-5467-2214.

Чибисова Ольга Владимировна, кандидат культурологии, доцент кафедры лингвистики и межкультурной коммуникации, Комсомольский-на-Амуре государственный университет. ORCID iD: 0000-0002-2709-2465.

Alexander Alfredovich Shuneyko, Doctor of Philology, Associate Professor, Professor of the Department of Linguistics and Intercultural Communication, Komsomolsk-on-Amur State University. ORCID iD: 0000-0001-5467-2214.

Olga Vladimirovna Chibisova, PhD in Cultural Studies, Associate Professor of the Department of Linguistics and Intercultural Communication, Komsomolsk-on-Amur State University. ORCID iD: 0000-0002-2709-2465.

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ SOCIAL STRUCTURE, SOCIAL INSTITUTES AND PROCESSES

УДК 314:303.7

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-2

Герасимов Г. И.¹

Дятлов А. В.²

Лукичев П. Н.³

Демографическая динамика и стадии экономического роста

- ¹) Институт социологии и регионоведения, Южный федеральный университет,
ул. Пушкинская, 160, Ростов-на-Дону, 344006, Россия
larin41@mail.ru
- ²) Институт социологии и регионоведения, Южный федеральный университет,
ул. Пушкинская, 160, Ростов-на-Дону, 344006, Россия
avdyatlov@yandex.ru
- ³) Институт социологии и регионоведения, Южный федеральный университет,
ул. Пушкинская, 160, Ростов-на-Дону, 344006, Россия
lukichev@inbox.ru

Статья поступила 26 июня 2019 г.; Принята 28 августа 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.

Аннотация. Витальные потребности человека представляют собой систему, функционирующую в стационарном режиме, и в достаточной мере стабильную. В то же время культурные формы их удовлетворения носят динамический характер, они совершенствуются и изменяются в соответствии с экономическими возможностями, этнической культурой и культурной эпохой. В значительной мере энергетическое насыщение данных культурных форм (средств, условий, способов) удовлетворения витальных потребностей индивидов зависит от социальной дифференциации и специфики демографической динамики. С другой стороны, на естественное движение населения оказывает влияние состояние экономики и исторические стадии экономического роста. Все вместе находится в плотной корреляционной и функциональной связи, моделирование которой представляет собой важную научную задачу, имеющую практическое значение. Приведенные в статье примеры иллюстрируют работоспособность данной модели, показывая конгруэнтность расчетных и действительных значений демографических индексов. Результатом теоретических построений, представляющих собой основания для формирования единой экономико-демографической теории, является установленная связь прироста валового внутреннего продукта

и естественного движения населения с приращением совокупности потребленных стоимостей и их распределением в направлении прироста населения или энергетического насыщения культурных форм удовлетворения витальных потребностей социальных индивидов.

Ключевые слова: витальные потребности; культурные формы жизнедеятельности; экономические процессы; демографическая динамика; математическая модель; совокупность потребленных стоимостей; сценарии демографического роста.

Информация для цитирования: Герасимов Г. И., Дятлов А. В., Лукичев П. Н. Демографическая динамика и стадии экономического роста // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 3. С. 19-36. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-2

Georgy I. Gerasimov¹

Alexander V. Dyatlov²

Pavel N. Lukichev³

Demographic dynamics and stages of economic growth

¹) Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University
344006, 160 Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, Russia
larin41@mail.ru

²) Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University
344006, 160 Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, Russia
avdyatlov@yandex.ru

³) Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University
344006, 160 Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, Russia
avdyatlov@yandex.ru

*Received on June 26, 2019; Accepted on August 28, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. The vital needs of man are a system that functions in a stationary mode and is sufficiently stable. At the same time, the cultural forms of satisfaction are dynamic, improving and changing in accordance with economic opportunities, ethnic culture and the cultural era. To a large extent, the energy saturation of these cultural forms (means, conditions, methods), meeting the vital needs of individuals that make up society, depends on social differentiation and the specifics of demographic dynamics. On the other hand, the historical stages of economic growth and state of the economy have an impact on socio-demographic processes and the natural movement of the population. All together is in a dense correlation and functional connection, the modeling of which is an important scientific task of practical importance. The examples given in the article illustrate the performance of this model, showing the congruence of the

calculated and actual values of the demographic indices. The result of theoretical constructions, which are the basis for the formation of a unified economic and demographic theory, is the established connection between the growth of gross domestic product and the natural movement of the population with an increase in the totality of consumed values and their distribution in the direction of population growth or energy saturation of cultural forms of satisfy the vital needs of social individuals.

Keywords: vital needs; cultural forms of the life activity; economic processes; demographic dynamic; mathematical model; totality of consumed values; scenarios of demographic growth

Information for citation: Gerasimov, G. I., Dyatlov, A. V. and Lukichev, P. N. (2019), "Demographic dynamics and stages of economic growth", *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 19-36. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-2

Введение (Introduction). Несмотря на значительные успехи в области биологии, генетики и физиологии человека гуманитарное представление о человеческих потребностях осталось на уровне взглядов середины XIX века с некоторыми дополнениями, усовершенствованиями и систематизацией. Тогда, размышляя над обоснованием материалистического понимания общественных процессов, К. Маркс в совместной с Ф. Энгельсом работе «Немецкая идеология» отмечал в качестве первой предпосылки человеческого существования, что «...люди должны иметь возможность жить... Но для жизни нужны, прежде всего, пища и питье, жилище, одежда и еще кое-что». Из этого положения следовало другое: «Второй факт состоит в том, что сама удовлетворенная первая потребность, действие удовлетворения и уже приобретенное орудие удовлетворения ведут к новым потребностям, и это порождение новых потребностей является первым историческим актом» (Маркс, Энгельс, 1955: 25). Данные положения, нацеленные, собственно, только на определение места экономического фактора в сумме причин социальных изменений, казались настолько аксиоматичными, что были востребованными даже мыслителями, стоявшими на иных, немарксистских, идеологических позициях. С другой стороны, они послужили основанием для формулирования

пресловутого закона бесконечного роста человеческих потребностей, который неизбежно приводит к образу «кадavra» Стругацких, погибающего от собственной неутолимой жажды обладания всем и вся. Дело не спасают ни так называемые «разумные потребности личности», ни попытка привести их к строгой системе.

Понимая бесперспективность неограниченной эскалации потребностей, А. Маслоу сделал попытку обуздать их, приведя к виду структурированной пирамиды, нижний этаж которой представлен физиологическими потребностями утоления голода, жажды и т.п., выше им поставлены потребности в безопасности и комфорте, еще выше потребности в привязанности и заботе. Вершину венчают потребности самоутверждения и самовыражения (Maslow, 1954). Конечно, «пирамида Маслоу» сыграла значительную роль в психологии (по большей части теоретической, умозрительной психологии, однако практические исследования наличие такой пирамиды не подтвердили (Холлифорд, Уиддет, 2008: 119)), но внимательный анализ показывает, что, по сути, она полностью редуцируется к витальным потребностям, имеющим место отнюдь не только у человека, но и вообще у любого биологического организма, принадлежащего, по крайней мере, к классу млекопитающих. Даже потребности, находящиеся на вершине

«пирамиды» редуцируемы к инстинктивной составляющей жизнедеятельности. Например, потребность в социальном окружении, которую Маслоу помещает на «третьем этаже» своей пирамиды, представляет собой не более, чем стадный инстинкт, а потребности в познании, находящейся на самой вершине его пирамиды, соответствует ориентировочно-исследовательский инстинкт, без наличия которого невозможно существование биологического организма в агрессивной окружающей среде (Данилова, Крылова, 1989: 220-221).

Существенно более удачное решение проблемы потребностей человека было предложено значительно ранее, нежели Маслоу, Брониславом Малиновским, который, исходя из амбивалентной – биологической и социальной – природы человека, витальные его потребности представил в сумме как процесс органического метаболизма. Так, например, у него получается, что нет никакой потребности в одежде или доме, а есть в действительности потребность в сохранении температурного баланса внутренней и внешней среды организма (Малиновский, 1997: 698). Данную сентенцию примем на вооружение как исключительно ценную и вернемся к ней немного позднее. Социальная природа человека, по мысли Малиновского, определяет наличие культурных артефактов, созданных как способы и условия, в которых осуществляется органический метаболизм.

Необходимость в наличии этих социальных условий Малиновский определяет, как социальные потребности (needs (Malinovski, 1944: 174)), производные от витальных. Но здесь, как нам представляется, он оказывается в плену лингвистического голода, так как используемые нами языки не произвели отдельного, самостоятельного понятия для обозначения культурных форм удовлетворения витальных потребностей, и одно и то же понятие применяется к совершенно разным явлениям. У человека нет потребности, скажем, в «пище вообще», но есть

потребность организма в определенных химических элементах, необходимых для нормального функционирования его организма. И так, по сути, во всех других отношениях (Лукичев, 2012). Тем самым рушится закон «неограниченного роста» потребностей, и остается стационарный режим органического метаболизма, а витальные потребности приобретают определенную стабильность. Иначе говоря, они относительно постоянны. В то же время культурные формы, в которых они удовлетворяются, динамичны, и дело не в том, что они, эти формы, постоянно растут, а в том, что они постоянно изменяются вместе с уровнем развития общества и культурной эпохой. Процессы органического метаболизма – это осуществление обмена биологического организма, каковым в первую очередь является человек, веществом, энергией и информацией с внешней организму средой. Культурные формы, в которых они происходят, в свою очередь, имеют материальное выражение, энергетически насыщены и информационно значимы. Таким образом, и то, и другое в силу своего материального содержания напрямую связано с демографическим ростом и экономическим состоянием социума, как только в их рассмотрении мы переходим от отдельного индивида к обществу в целом. Тем самым, проблема потребностей человека оборачивается проблемой суммы потребностей совокупности социальных индивидов, образующих общество, и выводит, следовательно, на два показателя – численный рост популяции и характер функционирования экономической системы, призванной обеспечить удовлетворение их витальных потребностей в соответствующих культурных формах.

Методология и методы (Methodology and methods). Рассмотрение проблемы демографического роста неизбежно заставляет обратиться к концепции Мальтуса, в адрес которой многократно звучала уничижительная критика. Тем не менее, она по-прежнему

обладает эвристической притягательной силой для демографов, размышляющих о предельно возможной численности населения планеты, несущей способности экологической ниши человеческой популяции, иначе говоря о том, какое количество населения планета способна обеспечить необходимой для жизнедеятельности продукцией. Суть идеи англиканского пресвитера такова: Бог дал человеку Землю со всеми ее богатствами, но богатства эти не являются неисчерпаемыми, в силу чего численный рост народонаселения, происходящий в геометрической прогрессии, неизбежно достигает своего предела, и это порождает голод, войны и революции (Мальтус, 1993). Оставляя в стороне предлагаемые Мальтусом выводы и социальные рецепты, которые, собственно, и подвергались всегда критике с позиций гуманизма и филантропии, остановимся для начала именно на этих двух положениях: роста численности населения и его пределе.

В отношении первого следует заметить, что, какие бы ни существовали точки зрения на характер математической функции демографической динамики (Капица, 1996), по сути, ее тенденция всегда остается экспоненциальной. Так, если численность населения на начало года (не имеет принципиального значения – региона, страны или всего мира) равна S_0 , и за год измерения произошло n рождений и m смертей, то на начало следующего года численность населения составит S_1 :

$$S_1 = S_0 + n - m.$$

Несложные преобразования приводят к следующему уравнению:

$$S_1 = S_0 \left(1 + \frac{n}{S_0} - \frac{m}{S_0} \right) = S_0 (1 + k_n - k_m) = S_0 (1 + k),$$

где $k_n = n/S_0$ – коэффициент рождаемости года измерения;

$k_m = m/S_0$ – коэффициент смертности того же периода;

$k = k_n - k_m$ – коэффициент прироста населения в год измерения.

В свое время Эйлером было доказано существование предела подобного уравнения

$$\lim_{z \rightarrow \infty} \left(1 + \frac{1}{z} \right)^z = e$$

в виде иррационального числа $e = 2.71828\dots$

Подставляя k вместо $1/z$, получаем

$$(1 + k)^{1/k} = \sqrt[k]{1 + k} = e.$$

И, возводя обе части уравнения в степень k , окончательно имеем

$$1 + k = e^k.$$

Иначе говоря, рост численности населения представлен экспоненциальной функцией так, что

$$S_1 = S_0 e^{kt}.$$

Очевидно, что та же самая формула отражает динамику численного роста любой популяции, не только человеческой, которая, тем не менее, имеет ограничения в виде несущей способности ее территории обитания. Это приводит нас ко второму положению – о пределе демографического роста. Однако, в данном отношении имеет смысл сразу оговорить, что с уже с первых шагов существования *Homo sapiens sapiens* его экологическая ниша была исключительно узкой, и ее увеличение, в отличие от всех прочих биологических существ, связано с интеллектуальными и трудовыми усилиями.

В результате специфика исторического изменения характера демографической динамики выглядит таковой. Эпоха присваивающего хозяйства – общества охотников и собирателей – отличалась высокой смертностью, что обуславливало необходимость для сохранения вида столь же высокой рождаемости. Соответственно прирост населения осуществлялся крайне медленно, так что только два-три ребенка из двенадцати-пятнадцати детей, рожденных женщиной за фертильный период, достигали половозрелого возраста, и сами оставляли потомство. Переход к производящему хозяйству – на стадию аграрно-пасторальной экономики, что дало

возможность увеличить энергетическую насыщенность культурных форм органического метаболизма социальных индивидов – привел к значительному снижению смертности. Однако господство социальной установки «чем больше детей, тем обеспеченнее старость» требовало сохранения в целом того же уровня рождаемости. Поэтому стадия аграрно-пасторальной экономики характеризовалась быстрым ростом народонаселения.

Индустриальная стадия развития экономики в еще большей мере за счет вещных и долговечных культурных форм увеличила их энергетическое насыщение, но это не только привело к еще более существенному снижению смертности, особенно младенческой и детской, но соответственно вызвало и снижение рождаемости (Борисов, 2001: 185-187). Тем самым функция демографического роста с очевидностью стала показывать характер логистической кривой (рис. 1).

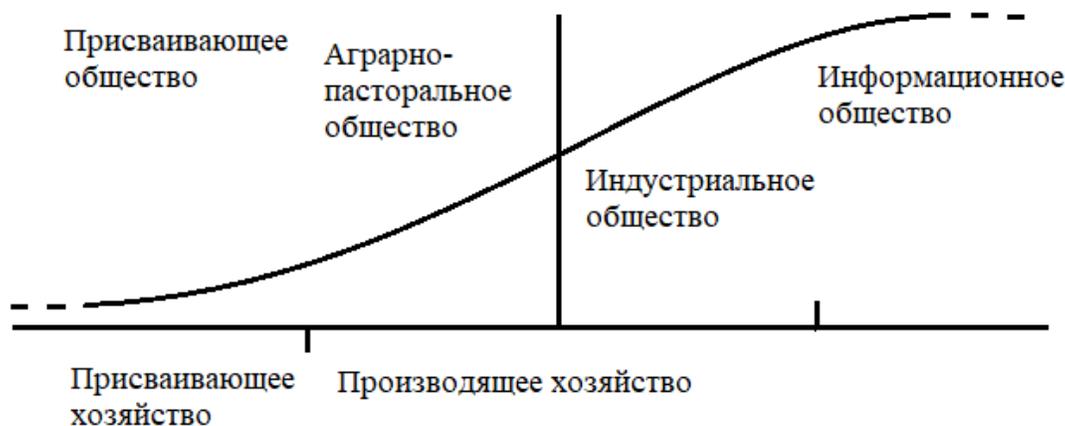


Рис. 1. Логистическая кривая демографического роста
Fig.1. The logistic curve of the demographical growth

Логистическая кривая возникает в том случае, если коэффициент, с которым прорастает экспоненциальная функция, постоянно убывает. Алгебраическим выражением убывающего значения такого коэффициента в применении к демографической динамике является модифицированная формула Ферхюльста:

$$k_1 = \ln C_2 \cdot \left(1 - \frac{S_0 e^{k_0}}{S_{\max_1} e^{q_1}} \right), \quad (1)$$

где k_1 – ожидаемый коэффициент прироста населения в текущем году (t_1);

C_2 – вторая константа социальной стабильности, характеризующая отношение рождаемости и смертности, соответствующее

стабильному режиму функционирования общества, и $C_2 = 1,56...$ (Лукичев, 2017: 204);

$(1 - P_0 e^{k_0 - q_1})$ – свободный остаток экологической ниши, и $P_0 = \frac{S_0}{S_{\max_1}}$, но

$$P_1 = \frac{S_1}{S_{\max_1} e^{q_1}} = \frac{S_0 e^{k_0}}{S_{\max_1} e^{q_1}}, \text{ соответственно значение } P$$

можно характеризовать также как величину демографического давления, и $P_0 e^{k_0}$ – демографическое давление на начало года t_1 , а $P_0 e^{k_0 - q_1}$ – демографическое давление на конец года t_1 ;

k_0 – коэффициент прироста населения за истекший год (t_0);

S_{\max_1} – объем экологической ниши общества на конец года t_0 или, что тоже самое, на начало года t_1 , данный объем также имеет экспоненциальный характер роста, и, по сути, именно увеличение объема экологической ниши общества по экспоненте за год t_1 обеспечивает такое же расширенное воспроизводство населения с коэффициентом прироста k_1 ;

q_1 – коэффициент увеличения объема экологической ниши, определяющий коэффициент прироста k_1 в текущем году t_1 .

С другой стороны, существует зависимость коэффициентов рождаемости и смертности (Лукичев, 2017: 229-235) такая, что

$$(\vartheta - \tau) = \frac{1}{k} \ln \frac{k_n}{k_m}. \quad (2)$$

Данная величина, являющаяся обратной среднему логарифмическому коэффициентом рождаемости и смертности, оказывается весьма чувствительной к изменению культурных форм, в которых осуществляется взаимодействие социальных индивидов, т.е., иначе говоря, культурных форм удовлетворения ими своих витальных потребностей, и уровня культурного развития вообще.

Объединение двух формул, (1) и (2), дает в результате

$$\frac{1}{(\vartheta - \tau)_1} \ln \frac{k_{n_1}}{k_{m_1}} = \ln C_2 \cdot \left(1 - \frac{P_0 e^{k_0}}{e^{q_1}} \right);$$

$$\ln \frac{k_{n_1}}{k_{m_1}} = (\vartheta - \tau)_0 e^{\gamma_1} \cdot \ln C_2 \cdot \left(1 - \frac{P_0 e^{k_0}}{e^{q_1}} \right);$$

$$\ln \frac{k_{n_1}}{k_{m_1}} = (\vartheta - \tau)_0 \cdot \ln C_2 \cdot \left(e^{\gamma_1} - \frac{P_0 e^{k_0}}{e^{q_1 - \gamma_1}} \right),$$

из чего очевидно, что $q - \gamma$ равно некоторой величине g или, наоборот $q = g + \gamma$.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Таким образом, формулу (1) можно переписать как

$$k_1 = \ln C_2 \cdot \left(1 - \frac{S_0 e^{k_0}}{S_{\max_1} e^{g_1 + \gamma_1}} \right),$$

а величины e^q , e^g и e^γ интерпретировать так:

e^q – скорость энергетического насыщения каждой ячейки экологической ниши $S_{\max} = G\Gamma$, включая вновь создаваемые, или – скорость увеличения объема экологической ниши, и $e^q = e^g e^\gamma = e^{g + \gamma}$;

e^g – скорость прироста средств органического метаболизма индивидов, составляющих общество, а значит, воспроизводство и расширение экологической ниши в виде создания ее новых ячеек. Собственно – скорость расширения экологической ниши общества, скорость создания ее новых ячеек. Т.е. G – это простое воспроизводство достигнутого уровня обеспеченности необходимым продуктом органического метаболизма и продуктом оборота, используемым для следующего хозяйственного периода воспроизводства, а g – коэффициент прироста продукта запаса, который может использоваться в качестве необходимого продукта или продукта оборота в случае возникновения такой надобности или иноовеществляться при осуществлении репродуктивных функций в виде роста численности населения;

e^γ – скорость роста энергетического обеспечения совершенствования культурных форм органического метаболизма, т.е. скорость увеличения избыточного продукта, обеспечивающего развитие целостности социальной системы через процесс дифференциации труда, а значит, и скорость изменения всего того, что обеспечивает рост избыточного продукта – образования, науки, искусства, техники, медицины. Собственно – всего того, что фиксируется в вещном и духовном виде (Быков, 2017), обеспечивая интеграцию общества в процессе организации социальных связей и обмена избыточным продуктом, производство которого оно же и обуславливает. В конечном счете, именно обмен избыточным продуктом и выступает условием со-

вершенствования культурных форм жизнедеятельности, представляя собой углубление ячеек экологической ниши, их энергетическое насыщение, и обеспечивая интегрирование общества в целостную социальную систему. Т.е. G – это уровень достигнутого энергетического насыщения культурных форм органического метаболизма составляющих общество индивидов, а γ – коэффициент прироста произведенного обществом избыточного продукта, иноовеществляемого в культурные формы жизнедеятельности.

В случае функционирования социальной системы в стационарном режиме, т.е. при сохранении коэффициентом прироста популяции константного значения ($k = const$), соответственно имеем $g = \gamma = 0,5k$. В качестве примера приведем прогностический расчет коэффициентов рождаемости и смертности на 1913 год, отталкиваясь от земской статистики за 1890-1897 гг. Тогда по 50-ти православным губерниям России (Россия: 93) среднегодовой коэффициент прироста населения был равен $k = 0,01296$ (в долях от единицы или 12,96‰):

$$\bar{k} = \frac{1}{t} \ln \frac{S_{1890}}{S_{1897}} = \frac{1}{(1897-1890)} \ln \frac{95126000}{86875000} \approx 0,01296...$$

Расчетное значение $(g - \tau)$ на 1897 г. имело величину

$$(g - \tau)_{1897} = \frac{1}{k} \ln \frac{k_n}{k_m} = \frac{1}{0,01775} \ln \frac{0,0486}{0,03085} \approx 25,6.$$

Соответственно на 1913 год получаем

$$(g - \tau)_{1913} = (g - \tau)_{1897} \times e^{0,5kt} = 25,6 \times e^{0,5 \times 0,01296 \times (1913-1897)} \approx 28,397...$$

Откуда выводим значение коэффициента смертности на 1913 год:

$$k_m = \frac{\bar{k}}{e^{(g-\tau)\bar{k}} - 1} = \frac{0,01296}{e^{28,397 \times 0,01296} - 1} = 0,0291,$$

и значение коэффициента рождаемости

$$k_n = \frac{\bar{k} e^{(g-\tau)\bar{k}}}{e^{(g-\tau)\bar{k}} - 1} = \frac{0,01296 \times e^{28,397 \times 0,01296}}{e^{28,397 \times 0,01296} - 1} = 0,0421.$$

Действительные значения таковы: коэффициент смертности – $k_m = 0,0291$, и коэффициент рождаемости – $k_n = 0,0455$ (Стат. ежегодник, 1987: 404).

Иными словами, снижение смертности произошло в соответствии с расчетом по предложенной модели, но снижения рождаемости не было, она осталась на прежнем уровне, подчиняясь репродуктивным традициям аграрного общества. В результате скорость ветвления социальной структуры, которая при стационарном режиме демографи-

ческого процесса должна находиться в устойчивой связи с параметрами роста численности населения, оказалась существенно ниже требуемого уровня.

Конечно, отмеченный факт не является единственной причиной революционных событий 1917 года, но одним из факторов, вызвавших социальный взрыв, и именно на второе десятилетие XX века приходится точка перегиба логистической функции роста народонаселения, с которой связан переход к индустриальной ступени развития.

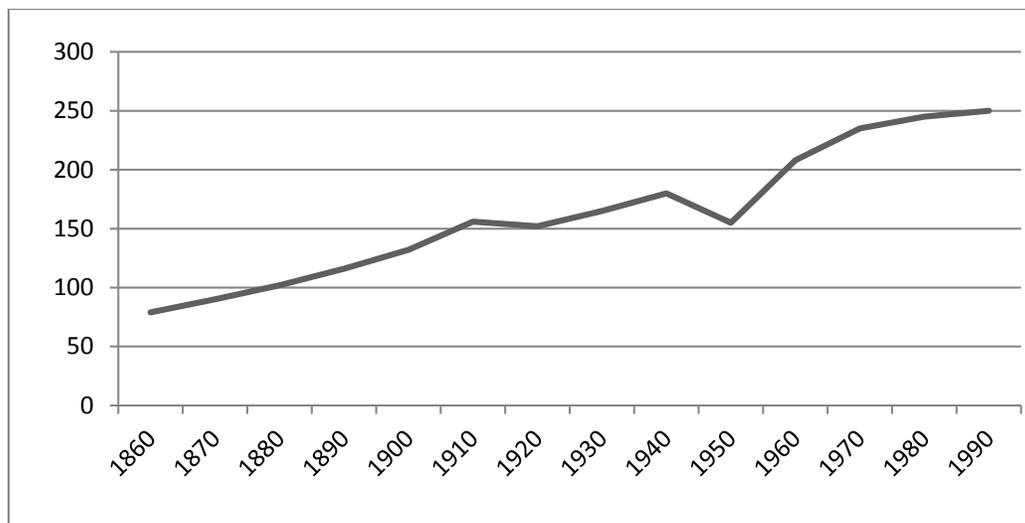


Рис. 2. Кривая демографического роста Российской империи и СССР
Fig. 2. The curve of the demographical growth of the Russian Imperia and the USSR

Собственно говоря, революционная диктатура пролетариата и была нацелена на осуществление перехода российского общества в индустриальную стадию. Представление о том, что улучшение условий жизни должно привести к росту численности населения, оказалось иллюзией. Репродуктивное поведение не связано ни с улучшением, ни с ухудшением жизненных условий. Оно определяется социальным компонентом культуры, в терминологии Л. Уайта (White, 1959), который в отличие от материальной и духовной культуры имеет единственный материальный носитель – материю человеческого мозга, т.е. представлен ценностными нормами, установками и ориентирами, усваиваемыми индивидами в процессе социализации. Фактором их формирования является общественная среда, соответствующая определенной стадии экономического роста и характеру господствующей культуры.

В приведенном примере прогностического расчета коэффициентов рождаемости и смертности мы исходили из идеального представления о функционировании социальной системы в стационарном режиме. Однако в действительности коэффициенты расширения экологической ниши общества (g) и ее

углубления за счет совершенствования культурных форм (γ) могут сильно отклоняться от идеального равенства $g = \gamma = 0,5k$ и даже приобретать отрицательное значение. Так, отрицательное значение g может возникать в том случае, когда уже созданный запас обращается в избыточный продукт и подвергается иноовеществлению в процессе дальнейшей социальной дифференциации и производства культурных условий и средств как форм, в которых осуществляется органический метаболизм индивидов, составляющих общество. Впрочем, может быть и так, что при превышении смертности над рождаемостью энергия освобожденных ячеек экологической ниши направляется на увеличение значения γ .

С другой стороны, отрицательное значение коэффициента γ может возникать, во-первых, в силу действия демографической волны, когда большее по численности поколение, достигая половозрелого возраста, производит на свет большее количество детей. В этом случае коэффициент g вбирает в себя значение γ , и новые ячейки экологической ниши создаются за счет отрицательного значения коэффициента γ , т.е. некоторого снижения требований к культурным формам

жизнедеятельности, точнее – за счет отложенного «на потом» удовлетворения этих требований. Это совпадает, по сути, с экономическими циклами Кондратьева (Меньшиков, Клименко, 2014), поскольку такая демографическая волна накатывается каждые 25-28 лет. Во-вторых, отрицательное значение γ возникает по причине плотной связи демографии и экономики (Лукичев, 2015) во время экономических кризисов, однако же при сохранении положительного значения g .

Другим примером работоспособности предлагаемой модели является прогностический расчет коэффициентов рождаемости и смертности на 2017 год (Герасимов, Дятлов, Лукичев, 2018: 70-71). Статья, содержащая раскрытие модели связи экономических и демографических показателей, опирающаяся на данные Росстата по приросту валового внутреннего продукта и демографические показатели за 2016 год, была написана в начале 2017 года. Рассчитанный по модели коэффициент смертности имел значение $k_m = 0,01290$, а коэффициент рождаемости – $k_n = 0,01289$. Соответственно коэффициент прироста населения получался отрицательным и равным $-0,01\%$. Реальные значения коэффициентов, опубликованные в 2018 году, имели значения: $k_n = 0,01289$ и $k_m = 0,01290$ (statdata.ru).

Вернемся, однако, с другой стороны к содержанию понятий необходимого и избыточного продуктов, сославшись на французских физиократов (Кенэ, 1960; Тюрго, 1961) и российских социалистов и социологов конца XIX-начала XX веков (Михайловский, 2010; Ковалевский, 2012) как на источник идей и дефиниций.

«Необходимый продукт» следует рассматривать в широком смысле как:

– собственно необходимый продукт, потребляемый в течение года в целях простого воспроизводства социальных индивидов (без учета их половозрастного различия,

т.е. в виде некоторой средней величины; в качестве примера, для зоны умеренного климата – это 2 700 ккал в сутки, потребляемых в виде пищи и напитков);

– продукт оборота, необходимый для воспроизводства производства (т.е. это та часть произведенного продукта, которая обеспечивает следующий производственный цикл);

– продукт запаса, необходимый для осуществления производственных целей и возвращающийся в производственный процесс в качестве необходимого продукта и продукта оборота в случае неурожайных лет, когда полученного результата труда оказывается недостаточно для покрытия органического воспроизводства социальных индивидов и создания продукта оборота.

Тогда, избыточный продукт – это продукт, который возникает вследствие невозможности хранения продукта запаса неограниченное время в его натуральной форме без утраты исходного качества. По этой причине он требует своего иноовеществления, в том числе и в первую очередь в культурные средства и условия, обеспечивающие, например, приготовление пищи и приемлемый баланс температур внешней и внутренней среды в виде одежды и тепла (или охлаждения) и т.п.

В отношении данного понятия – избыточного продукта – необходимо также сказать следующее.

Во-первых, для его появления должен быть достигнут определенный технологический уровень развития, при котором продукт запаса оказывается некоторой своей частью излишним. Однако общество не может позволить себе такую роскошь, как бесцельная его порча и бесследное исчезновение вложенного в его производство человеческого труда.

Во-вторых, введение этого понятия позволяет объяснить, почему при низкой технической оснащенности сельскохозяйствен-

ного труда его продукция может реализовываться по своей себестоимости и даже ниже ее. Дело как раз в том, что при таком уровне производства, когда в основном используется ручной труд в преобладающем натуральном хозяйстве, его результат используется почти исключительно как необходимый продукт, продукт оборота и продукт запаса, а образующийся периодически избыточный продукт для его непосредственного производителя не имеет потребительной стоимости. Поэтому он может даже отчуждаться от него вообще без всякой компенсации, или с компенсацией в виде гарантии защиты от какой-либо внешней угрозы по юридическим мотивам или посредством насилия (например, в виде оброка или дани) без существенного для производителя материального ущерба.

В-третьих, необходимость сохранения вложенного в избыточный продукт человеческого труда заставляет осуществлять его иноовеществление и перевод из натурального состояния в форму, имеющую более продолжительное бытие. Чтобы это было реализовано, часть социальных индивидов должна быть исключена из процесса непосредственного производства необходимого продукта (в широком смысле этого понятия, т.е. в том числе и продукта оборота, и продукта запаса). Для этих индивидов избыточный продукт является, собственно говоря, необходимым продуктом, обеспечивающим их органический метаболизм в принятых обществом культурных формах, но посредством своего труда – ремесленного (индустриального), интеллектуального и эмоционального (научного, педагогического, медико-фармакологического, административного, в сфере искусства и пр., и пр.) – избыточный продукт преобразуется в культурные формы (средства, способы, условия) осуществления органического метаболизма всех индивидов, составляющих общество.

Тем самым, наличие избыточного продукта обеспечивает социальную дифференциацию, причем как «горизонтальную» – по

видам профессиональной деятельности, так и «вертикальную» – по иерархии социальных страт.

Данный подход дает возможность ввести еще одно понятие – совокупность потребленных стоимостей (СПС) и сопоставить его с общепринятым сегодня понятием внутреннего валового продукта (ВВП). И если ВВП включает всю сумму произведенных обществом товаров и услуг (Kuznets, 1926), то СПС – весь объем потребленных в целях расширенного воспроизводства социума ценностей. Эта величина, таким образом, включает в себя все факторы, необходимые для воспроизводства производства, воспроизводства во всем их разнообразии связей социальной системы и, само собой разумеется, составляющих ее индивидов как биологических и социальных субъектов жизнедеятельности. В этом случае учитываются все средства общества, в том числе и пошедшие на покрытие импорта, а также инвестиции извне как вошедшие во внутреннее для страны потребление, и даже экспорт материальных (и не только) ценностей в размере извлеченных за счет этого финансовых ресурсов, которые остаются во внутреннем обращении. Исключение составляют только средства, выведенные из оборота внутри страны и не участвующие в дальнейшем обеспечении потребностей населения, торговли и производства. Они или представляют собой иноовещественный избыточный продукт, сохраняемый в качестве продукта запаса, либо вывезены за рубеж и, чаще всего, для данного общества утрачены навсегда.

Можно другими словами сказать и так, что СПС (совокупность потребленных стоимостей) представлена своими двумя частями. Одна из них идет на обеспечение органического метаболизма индивидов, составляющих общество. Другая – обеспечивает условия и средства, которые в качестве культурных форм участвуют в процессах органического метаболизма. Иначе говоря, СПС в

свою приращенную часть, т.е. как $\Delta\text{СПС}$, включает увеличение необходимого (в широком смысле) и избыточного продукта. Причем в закрытом обществе будет иметь место равенство $\Delta\text{ВВП} = \Delta\text{СПС}$, т.е. на каждую долю приращения ВВП приходится соответствующая доля приращения совокупности потребленных стоимостей. Естественно, что в открытой социальной системе, хотя корреляционная связь и сохраняется, но степень корреляции будет уже значительно ниже. Различие между приращением совокупности потребленных стоимостей и приращением валового внутреннего продукта в этом случае весьма показательно. Так, если имеет место положительное значение их разности $\Delta\text{СПС} - \Delta\text{ВВП} > 0$, то, следовательно, в ВВП не учтены средства, введенные во внутренний оборот. Напротив, если разность отрицательна, т.е. $\Delta\text{СПС} - \Delta\text{ВВП} < 0$, то наличествует вывоз капиталов или вывод их из обращения такой, что они уже временно или никогда не участвуют в обеспечении процесса воспроизводства общества.

Таким образом, значение $\Delta\text{СПС}$ предстает как сумма коэффициентов g – коэффициента прироста необходимого (в широком смысле) продукта и γ – коэффициента прироста избыточного продукта, взятых по абсолютной величине:

$$\Delta\text{СПС} = \pm(|\gamma| + |g|).$$

При этом значение коэффициента g устанавливается как разность коэффициента расширения экологической ниши популяции q , определяемого через предыдущий и последующий коэффициенты прироста населения и натуральный логарифм «второй константы социальной стабильности», равной $C_2 = 1,56$:

$$g = q - \gamma,$$

$$q = k_0 - \ln \frac{\ln C_2 - k_1}{\ln C_2 - k_0},$$

где k_0 – коэффициент прироста населения в предыдущем году t_0 ;

k_1 – коэффициент прироста населения в следующем году t_1 .

В свою очередь это дает возможность определять критическое значение $\Delta\text{СПС}_{\text{критич.}}$ посредством допущения, что коэффициент прироста населения в следующем году t_1 равен нулю. Тогда, если $\Delta\text{СПС} > \Delta\text{СПС}_{\text{критич.}}$ коэффициент прироста населения в следующем году t_1 будет положительным, если $\Delta\text{СПС} < \Delta\text{СПС}_{\text{критич.}}$ коэффициент прироста населения окажется отрицательным. В силу корреляционной связи $\Delta\text{СПС}$ и $\Delta\text{ВВП}$ во всех случаях, кроме одного

$$\Delta\text{СПС}_{\text{критич.}} = k_0 + \ln \frac{\ln C_2 - k_0}{\ln C_2} - 2\gamma_1.$$

Однако при положительном значении γ и положительной величине $\Delta\text{ВВП}$ ($\Delta\text{СПС} > 0$) –

$$\Delta\text{СПС}_{\text{критич.}} = 2\gamma_1 - \left(k_0 + \ln \frac{\ln C_2 - k_0}{\ln C_2}\right).$$

Таблица 1

Table 1

Сопоставление данных по росту ВВП и значению $\Delta\text{СПС}$
Comparison of data on GDP growth and values ΔTSCV

Год	$\Delta\text{ВВП}$ в %	$\Delta\text{СПС}$ в %	$\Delta\text{СПС} - \Delta\text{ВВП}$ в %	q в долях от «1»	γ_1 в долях от «1»	k	$\Delta\text{СПС}_{\text{критич.}}$ в %
1990	-2,8	-4,5	-1,7	0,00005067	0,02270428	0,0022	-5,03
1991	-4,9	-8,8	-3,9	-0,0011842	0,04333111	0,0007	-8,94
1992	-14,5	-5,8	8,7	-0,0042429	0,02700205	-0,0015	-5,49
1993	-8,8	-4,8	4,0	-0,0095360	-0,0287656	-0,0051	5,94
1994	-14,9	-9,8	5,1	-0,0073208	-0,0524211	-0,0061	11,11

Год	Δ ВВП в %	Δ СПС в %	Δ СПС – Δ ВВП в %	q_1 в долях от «1»	γ_1 в долях от «1»	k	Δ СПС _{крит.} в %
1995	-1,6	-8,4	-6,8	-0,0052123	0,03927318	-0,0057	-7,10
1996	-3,6	-10,4	-6,8	-0,0048115	0,04977193	-0,0053	-9,25
1997	1,4	-7,5	-8,9	-0,0048554	0,03511088	-0,0051	6,37
1998	-5,3	-0,9	4,4	-0,0044323	-0,0067037	-0,0048	1,97
1999	6,4	2,3	-4,1	-0,0083533	-0,0154456	-0,0064	3,68
2000	10,0	7,9	-2,1	-0,0068433	-0,0431343	-0,0066	9,42
2001	5,1	4,5	-0,6	-0,0066000	-0,0259386	-0,0066	6,00
2002	4,7	10,3	5,6	-0,0063784	-0,0547474	-0,0065	11,76
2003	7,2	5,4	-1,8	-0,0058349	-0,0297147	-0,0062	6,74
2004	7,2	-1,4	-8,6	-0,0048684	0,00442940	-0,0056	0,12
2005	6,3	-1,7	-8,0	-0,0062660	0,00557393	-0,0059	-0,42
2006	8,2	-4,7	-12,9	-0,0034557	0,02173721	-0,0048	-3,62
2007	8,5	3,5	-5,0	-0,0014573	-0,0181243	-0,0033	4,22
2008	5,2	6,4	1,2	-0,0015126	-0,0328628	-0,0025	6,98
2009	-7,9	-0,5	7,4	-0,0009334	0,00226019	-0,0018	-0,14
2010	4,5	0,6	-3,9	-0,0015760	-0,0038587	-0,0017	1,00
2011	4,3	-4,3	-8,6	0,0000938	0,02175862	-0,0009	-4,14
2012	3,4	3,4	0	0,0011218	-0,0164402	0	3,40
2013	1,3	1,0	-0,3	0,0004498	-0,0046305	0,0002	0,93
2014	0,7	0,02	-0,68	0,0002	0	0,0002	0,02
2015	-2,8	-0,02	2,8	0,0002	0	0,0002	-0,02
2016	-0,2	-0,72	-0,52	0,0004250	0,00382057	0,0003	-0,79

Можно полагать также, что разрабатываемая модель способна как служить способом проверки статистических данных по приросту внутреннего валового продукта, так и помочь формированию и осуществлению экономической политики, которая обеспечивала бы интеграцию общества, а не провоцировала бы конфликт гражданского общества и государства и столкновение интересов социальных страт.

С другой стороны, приведенные положения позволяют строить прогноз и соответствующие возможные сценарии развития демографической ситуации, исходя из наличествующих данных и их связи с экономическим ростом.

Заключение (Conclusions). Логистическая кривая демографического роста популяции означает, что не только коэффициент прироста (k) претерпевает уменьшение, но также и то, что происходит это при постоянном уменьшении коэффициента расширения экологической ниши популяции (q). При неизменном росте ВВП и соответственно СПС это возможно, только при условии, что в большинстве случаев будет иметь место положительное значение коэффициента γ , т.е. будет происходить дальнейшее совершенствование и усложнение культурных форм жизнедеятельности в ущерб численному росту популяции, который во многих странах может стать отрицательным.

В качестве примера снижения суммарного коэффициента рождаемости по мере индустриального развития можно привести следующие данные: в 1897 году в России он был равен 7,46 ребенка на одну женщину фертильного периода, в 1925 году в СССР – 6,78, в 1955 году – 2,99, в 1980 – 1,87, в 1999 – 1,17. Текущее значение суммарного коэффициента рождаемости в России выглядит уже не так плохо, как в 1999 г. Так, в 2017 году он был равен 1,62 и в 2018 году – 1,58.

В отношении СКР подобным же образом обстоит дело и в других странах мира. Например, в США в 2007 году он был равен 2,12 ребенка на одну женщину фертильного периода, что в принципе является демографической нормой для простого демографического воспроизводства, однако в 2014 году он уже снизился до 1,86. В мусульманском Иране суммарный коэффициент рождаемости в 2018 году составил 1,6. В Японии, наиболее продвинувшейся по пути создания информационного общества, суммарный коэффициент рождаемости в 2015 году – 1,41.

Таким образом, спад рождаемости в России нельзя рассматривать не только как «эхо войны», которое действительно имеет место, но носит затухающий характер и постепенно стирается, но и как следствие кризиса 90-х годов. Напротив того, «русский крест» 1991-1992 гг., вероятно, является следствием запоздалого, по идеологическим причинам (идеология марксизма-ленинизма нацеливала на экстенсивный путь индустриального развития, определяя рабочий класс как главного создателя материальных ценностей), вступления на ступень информационного общества. Ее особенностью является значительное энергетическое наполнение ячеек экологической ниши, т.е., по сути, усложнение культурных форм жизнедеятельности. Это, с одной стороны, обеспечивает резкое снижение младенческой и детской смертности, что делает «демографически бессмысленным» наличие множества детей в

семье. С другой стороны, интериоризация личностью в процессе ее социализации культурных норм, ценностей и знаний, необходимых для того, чтобы в будущем занять достойное место в жизни, требует от родителей ребенка невероятных усилий и средств, и в большей мере именно усилий, чем материально-финансовых средств, что ущемляет их собственные культурные формы жизнедеятельности и профессионального роста, а это делает невозможным рождение ими большого числа детей.

В результате в постиндустриальных странах и странах, находящихся в стадии перехода на постиндустриальную ступень развития, к концу XXI века численность коренного населения уменьшится на 20-30%. Это означает, что при сохранении той же социальной структуры освободится 20-30% ее топов (правильно, конечно, было бы сказать «топов», но тогда теряется специфический социально-философский оттенок понятия «топос», поэтому, на мой взгляд, в русском языке лучше сохранить древнегреческое окончание, пристегивая к нему окончания склонений современного русского языка). Данная тенденция позволяет говорить, минимум, о трех сценариях будущего цивилизации.

Первый состоит в сохранении функцией демографического роста этнически коренного населения характера логистической кривой. Однако мигрантами из областей с меньшей продолжительностью жизни свободный остаток экологической ниши данной территории, заселенной популяцией с большей продолжительностью жизни и низкой рождаемостью, будет восприниматься как больший по объему. В силу этого первый сценарий совмещается со вторым.

Второй сценарий состоит в том, что функция демографического роста остается логистической по форме, но только потому, что опустевшие топосы социальной структуры будут замещены за счет мигрантов. Миграция в этом случае будет происходить из

регионов с большим уровнем рождаемости и меньшей продолжительностью жизни в страны и регионы с меньшим уровнем рождаемости и большей продолжительностью жизни. Причем она будет и внутренней, и внешней, но в силу различия культур и норм поведения коренного и мигрирующего населения приведет к усилению этнических и религиозных конфликтов, что, в свою очередь, будет сопровождаться ростом экстремизма.

Третий сценарий будет характеризоваться сменой логистической кривой демографического роста на нисходящую часть параболической функции с постоянным уменьшением численности населения стран информационной стадии развития. В этом случае замещение опустевших топосов социальной структуры будет осуществляться техническими устройствами, заменяющими социальных индивидов в выполнении социальных функций. Однако это будет не только СФ-общество (в терминологии А. Азимова), но и общество КГФ, в котором в качестве жизненных ценностей на первом месте окажутся консьюмеризм, гедонизм и феминизм (последнее будет определено «освобождением женщины» от функций деторождения и ухода за младенцами). Данный сценарий не исключает конфликтогенности, скорее наоборот – произойдет усиление конфликта традиционных ценностей с ценностями так называемого «либерализма».

Эти сценарии не исключают, а, скорее, дополняют друг друга, но означает это лишь то, что мы вступаем в эпоху длительной конфронтации духовно-нравственных и культурных ценностей, кризиса семейной и в целом социальной организации.

Список литературы

- Борисов В. А. Демография. М.: NOTA BENE, 2001.
- Быков А. В. Социология морали и эволюционная теория: история и перспективы взаимодействия // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 127-137.

Герасимов Г. И., Дятлов А. В., Лукичев П. Н. Зависимость естественного движения населения от динамики роста ВВП // Государственное и муниципальное управление: Ученые записки. 2018. № 2. С. 65-71.

Данилова Н. Н., Крылова А. Л. Физиология высшей нервной деятельности. М.: МГУ, 1989. 399 с.

Капица С. П. Динамика народонаселения // Успехи физических наук. М., 1996. Т. 166, № 1. С. 63-79.

Кенэ Ф. Избранные экономические произведения: пер. с франц. М., 1960.

Ковалевский М. М. Общинное землевладение: причины, ход и последствия его разложения. М.: Либроком, 2012. 240 с.

Лукичев П. Н. Проблема потребностей личности: другой взгляд // Методология, теория и история социологии: Сб. науч. ст.: в 3 т. Материалы Всеросс. науч. конф. «Методология, теория и история социологии», г. Ростов-на-Дону, 23-24 ноября 2012 г. Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2012. Т. 1. С. 163-174.

Лукичев П. Н. Модель воздействия фактора прироста ВВП на естественное движение населения // Конфликты и безопасность в трансформирующемся обществе: сборник научных статей. Вып. 9. Материалы IX Междунар. науч. конф. «Конфликты и безопасность в трансформирующемся обществе», г. Ростов-на-Дону, 18-19 декабря 2015 г. / под ред. д.ф.н., проф. В. Н. Коновалова. Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2015. С. 25-48.

Лукичев П. Н. Общая теория социальной динамики: Основания и начала анализа. М.: РУСАЙН, 2017. 324 с.

Малиновский Бр. Функциональный анализ // Антология исследования культуры. Т. 1. Интерпретации культуры. СПб.: Университетская книга, 1997. С. 654-702.

Мальтус Т. Р. Опыт о законе народонаселения. Петрозаводск: Петроком, 1993. 136 с.

Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология // Собрание сочинений. 2-е изд. М., 1955. Т. 3.

Меньшиков С. М., Клименко Л. А. Длинные волны в экономике: Когда общество меняет кожу. 2-е изд. М.: ЛЕНАНД, 2014. 288 с.

Михайловский Н. К. Что такое прогресс? // Избранные труды. Сост. В. В. Блохин. М.: РОС-СПЭН, 2010. С. 61-213.

Народное хозяйство РСФСР за 70 лет: Стат. ежегодник / Госкомстат РСФСР. М.: Финансы и статистика, 1987. 471 с.

Россия: Энциклопедический словарь. Л.: Лениздат, 1991. 922 с.

Тюрго А. Р. Избранные экономические произведения: пер. с франц. М., 1961.

Холлифорд С., Уиддет С. Мотивация: Практическое руководство для менеджеров / Пер с англ. ООО «Пароль». М.: ГИППО, 2008. 341 с.

Kuznets S. Cyclical Fluctuation: Retail and Wholesail Trade, United States 1919-1926. New York, 1926.

Malinovski B. The Functional Theory // Scientific Theory of Culture, and Other Essay. Chapel Hill, 1944. 147-176 p.

Maslow A. H. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1954. 399 p.

White L. A. The Concept of Culture // American Anthropologist. Wash., 1959. Vol. 61. P. 227-251.

References

Borisov, V. A. (2001), *Demography*, NOTA BENE, Moscow, Russia. (In Russian).

Bykov, A. V. (2017), "Sociology of morality and evolutionary theory: History and Perspectives of Interactions", *Sociological Studies*, (1), 127-137. (In Russian).

Gerasimov, G. I., Dyatlov, A. V. and Lukichev, P. N. (2018), "Dependence of the natural movement of the population on the dynamics of GDP growth", *Gosudarstvennoe i municipalnoe upravlenie: Uchenye zapiski*, (2), 65-71. (In Russian).

Danilova, N. N. and Krylova, A. L. (1989), *Physiology of Higher Nervous Activity*, Moscow State University, Moscow, Russia. (In Russian).

Kapica, S. P. (1996), "Population dynamics", *Uspekhi fizicheskikh nauk*, 166 (1), Moscow, Russia, 63-79. (In Russian).

Kene, F. (1960), *Selected Economic Works*, Moscow, Russia. (In Russian).

Kovalevskiy, M. M. (2012), *Community property of the land: causes, course and consequences of its decomposition*, Librocom, Moscow, Russia. (In Russian).

Lukichev, P. N. (2012), "The problem of personality needs: a different view", *Methodology, Theory and History of Sociology: Collection of Scientific Articles in 3 volumes: Materials of the All-Russian*

Scientific Conference, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, V. 1, 163-174. (In Russian).

Lukichev, P. N. (2015), "Model of the impact of the GDP growth factor on the natural movement of the population", *Conflicts and security in a transforming society: Collection of Scientific Articles, Issue 9, Materials of the IX International Scientific Conference*, in Konovalov, V. N. (ed.), Rostov-on-Don, Russia, 25-48. (In Russian).

Lukichev, P. N. (2017), *General Theory of Social Dynamics: The Foundations and Beginnings of Analysis*, RUSAJN, Moscow, Russia. (In Russian).

Malinovskiy, Br. (1997), "Functional Analysis", in *Culture Research Anthology. Interpretation of the Culture*, Universitetskaya kniga, St.-Petersburg, Russia, 654-702. (In Russian).

Malthus, T. R. (1993), *Experience on the population Law*, Petrokom, Petrozavodsk, Russia. (In Russian).

Marx, K. and Engels, F. "German Ideology", in *Collection of the Works*, Volume 3, 2nd edition, Moscow, Russia, 6-282. (In Russian).

Menshikov, S. M. and Klimenko, L. A. (2014), *Long Waves in the Economy: When Society changes Skin*, 2nd edition, LENAND, Moscow, Russia. (In Russian).

Mihaylovskiy, N. K. (2010), "What is the Progress?" in *Izbrannyye trudy [Selected Works]*, ROSSPEN, Moscow, Russia, 61-213. (In Russian).

The national economy of the RSFSR for 70 years: Stat. yearbook, (1987), Finansy i statistika, Moscow, Russia. (In Russian).

Russia: Encyclopedic Dictionary (1991), Lenisdat, Leningrad, Russia. (In Russian).

Tyurgo, A. R. (1961), *Selected Economic Works*, Translated by Brodskaya, L. M. and Mikhlashevskiy, A. N., Moscow, Russia. (In Russian).

Holliford, S. and Uiddet, S. (2008), *The Motivation Handbook*, Translated by ООО "Parol", GIPPO, Moscow, Russia. (In Russian).

Kuznets, S. (1926), *Cyclical Fluctuation: Retail and Wholesail Trade, United States 1919-1926*, New York, USA.

Malinovski, B. (1944), "The Functional Theory", *Scientific Theory of Culture, and Other Essay*, Chapel Hill, UK, 147-176.

Maslow, A. H. (1954), *Motivation and Personality*, Harper & Row, New York, USA.

White, L. A. "The Concept of Culture", *American Anthropologist*, 61, 227-251.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors has no conflict of interest to declare.

Герасимов Георгий Иванович, доктор философских наук, профессор Института социологии и регионоведения Южного федерального университета. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6044-9534>.

Дятлов Александр Викторович доктор социологических наук, профессор Института социологии и регионоведения Южного федерального университета. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5914-4744>.

Лукичев Павел Николаевич, доктор социологических наук, профессор Института

социологии и регионоведения Южного федерального университета. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7018-8238>.

Georgy Ivanovich Gerasimov, Doctor of Philosophy, Professor, Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6044-9534>.

Alexander Victorovich Dyatlov, Doctor of Sociology, Professor, Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5914-4744>.

Pavel Nikolaevich Lukichev, Doctor of Sociology, Professor, Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7018-8238>.

УДК 316.344.3

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-3

Зерчанинова Т. Е.¹
Тарбеева И. С.²

Проблемы научной и образовательной деятельности аспирантов

- ¹) Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
ул. 8 Марта, д. 66, Екатеринбург, 620144, Россия
tatiana_z@ui.ranepa.ru
- ²) Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
ул. 8 Марта, д. 66, Екатеринбург, 620144, Россия
planeta421993@mail.ru

Статья поступила 1 августа 2019 г.; Принята 12 августа 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.

Аннотация. С 2013 года в результате реформы высшего образования подготовка кадров высшей квалификации стала ступенью высшего образования. Однако на протяжении последних лет продолжается устойчивое снижение удельного веса лиц, защитивших диссертации, в общей численности выпускников аспирантуры. Статья посвящена исследованию причин, приводящих к снижению данного показателя. Для проведения исследования была выбрана качественная стратегия и использовались два метода сбора данных: анализ документов и свободное интервью. Методом анализа документов проанализированы такие официальные документы как нормативные правовые акты, национальные проекты «Образование» и «Наука», а также статистические сборники и аналитические доклады. Методом свободного интервью были опрошены аспиранты 1 и 2 курсов очной и заочной форм обучения. В результате исследования был сделан вывод о том, что снижение числа защит диссертаций в последнее время отражает низкий уровень эффективности подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре. Новая модель аспирантуры предполагает серьезную образовательную подготовку аспирантов, высококвалифицированных специалистов, что приводит к увеличению аудиторной нагрузки. Необходимость аспиранта работать и увеличение аудиторных занятий приводит к дефициту времени на научную деятельность. Государство предпринимает меры, направленные на совершенствование системы подготовки кадров высшей квалификации. Одной из ключевых задач национальных проектов «Образование» и «Наука», связанной с аспирантурой, является увеличение числа защит кандидатских диссертаций. Предусмотрена также материальная поддержка аспирантов за счет грантов.

Ключевые слова: аспирантура; аспиранты; высшее образование; научная деятельность; образовательная деятельность; кандидатская диссертация.

Информация для цитирования: Зерчанинова Т. Е., Тарбеева И. С. Проблемы научной и образовательной деятельности аспирантов // *Научный результат. Социология и управление*. 2019. Т. 5, № 3. С. 37-48. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-3

Tatiana Ev. Zerchaninova¹
Irina S. Tarbeeva²

Problems of scientific and educational activities of postgraduate students

¹⁾ Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
620144, 66 8 Marta St., Yekaterinburg, Russia
tatiana_z@ui.ranepa.ru

²⁾ Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
620144, 66, 8 Marta St., Yekaterinburg, Russia
planeta421993@mail.ru

*Received on August 1, 2019; Accepted on August 12, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. Since 2013, as a result of the reform of higher education, training of highly qualified personnel has become a stage of higher education. However, over the past few years, the share of those who defended their dissertations in the total number of postgraduate students has been steadily decreasing. The article is devoted to the research of the reasons leading to the reduction of this indicator. To conduct the research, a qualitative strategy was chosen and two methods of data collection were used: document analysis and free interview. Such official documents as normative legal acts, national projects “Education” and “Science”, as well as statistical collections and analytical reports were analyzed by the method of document analysis. The method of free interview was used to interview postgraduate students of the 1st and 2^d years of study of full-time and distance learning. As a result of the study, it was concluded that the recent decrease in the number of dissertations reflects the low level of efficiency of postgraduate training of highly qualified personnel. The new model of postgraduate studies assumes serious educational training of postgraduate students and highly qualified specialists, which leads to an increase in the auditorium load. The need for postgraduate students to work and the increase in classroom activities leads to a shortage of time for research activities. The state is taking measures to improve the system of training of highly qualified personnel. One of the key tasks of the national projects “Education” and “Science” related to postgraduate studies is to increase the number of PhD theses. There are also provisions for material support for postgraduate students through grants.

Keywords: postgraduate studies; postgraduate students; higher education; scientific activity; educational activity; PhD thesis.

Information for citation: Zerchaninova, T. E. and Tarbeeva, I. S. (2019), “Problems of scientific and educational activities of postgraduate students”, *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 37-48. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-3

Введение (Introduction). На сегодняшний день аспирантура является основной формой подготовки научных и научно-педагогических кадров в России. Начиная с 2013 года, аспирантура стала третьей ступенью высшего образования. Сегодня завершение обучения в аспирантуре предполагает получение диплома об окончании аспирантуры с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь». Нововведения оказали большое влияние на весь процесс обучения в аспирантуре. основополагающим документом, в котором аспирантура закреплена в качестве уровня профессионального образования и ступени высшего образования в России, является Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»¹.

Все нововведения в аспирантуре связаны с реализуемой в России государственной политикой в сфере высшего образования, все решения принимаются на федеральном уровне власти и далее исполняются на местах. Основными субъектами, разрабатывающими и реализующими государственную политику в сфере подготовки кадров высшей квалификации, выступают: Правительство РФ, Министерство науки и высшего образования РФ и Высшая аттестационная комиссия. Научно-исследовательские организации (НИО), образовательные организации высшего образования (ООВО) и организации дополнительного профессионального образования (ОДПО) – осуществляют непосредственную подготовку аспирантов. Как уже отмечалось ранее, статистика свидетельствует о доминирующей роли аспирантуры ООВО в подготовке кадров высшей квалификации: «распределение численности аспирантов по типам организаций (НИО, ООВО и ОДПО) за

последние семь лет практически не изменилось (в 2017 г. – 10,9; 88,4 и 0,7% соответственно)» (Подготовка научных кадров, 2018: 12). Таким образом, подавляющее большинство аспирантов обучается в образовательных организациях высшего образования, в которых уже выстроены достаточно похожие по форме организации учебного процесса модели бакалавриата, специалитета и магистратуры.

Согласно действующей общей концепции прохождения обучения в аспирантуре, как уже отмечалось ранее, «исследователь» и «преподаватель-исследователь» должен быть всесторонне развитым специалистом не только в своей предметной области, но и в смежных. Для достижения этой цели процесс подготовки научно-педагогических кадров должен гармонично сочетать в себе образовательную и научную деятельность аспирантов.

Однако на протяжении последних лет **продолжается устойчивое снижение** удельного веса лиц, защитивших диссертации, в общей численности выпускников аспирантуры, который является показателем результативности аспирантуры. В связи с этим актуальным представляется выявление причин, приводящих к снижению данного показателя.

Методология и методы (Methodology and methods). Различные аспекты функционирования аспирантуры и подготовки аспирантов изучали Б. И. Бедный (Бедный, 2016, 2017), И. В. Вершинин (Вершинин, 2015), А. Б. Гусев (Гусев, 2015), В. С. Леднев (Леднев, 2002), А. М. Марголин, Р. М. Мельников (Марголин, Мельников, 2018), Е. Ю. Новикова (Новикова, 2014, 2015), В. Л. Петров, Ю. Е. Бабичев (Петров, Бабичев, 2017), Н. Г. Попова, Е. В. Биричева (Попова, Биричева, 2017), Д. Ю. Райчук, Н. В. Минина (Райчук, Минина, 2016), С. Д. Резник,

¹Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от

06.03.2019) // Справ.-правовая система «Консультант-Плюс». Ст. 10.

О. В. Холькина (Резник, Холькина, 2017), Н. В. Рыбаков (Рыбаков, 2018), В. В. Рыбакова (Рыбакова, 2015), В. С. Сенашенко (Сенашенко, 2013, 2016), В. П. Шестак, Н. В. Шестак (Шестак В., Шестак Н., 2015) и др.

Так, В. С. Леднев отмечает, что осуществляемое научное образование в аспирантуре «принадлежит одновременно к двум системообразующим социальным институтам – науке и образованию, будучи областью их пересечения» (Леднев, 2002: 45). Реформирование системы высшего образования, в частности, аспирантуры вызывает активные дискуссии в научном и образовательном сообществе. Помимо финансовых возможностей успешного проведения реформ, важным остается вопрос об истинной цели подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре. Как постулирует Б. И. Бедный, существует два основных подхода в этом вопросе: диссертационный, где главная цель аспирантуры – написание кандидатской диссертации, и квалификационный, в котором на первое место выходит построение образовательной программы, освоение необходимых компетенций, защита кандидатской диссертации является важным, но не единственным результатом обучения в аспирантуре (Бедный, 2016: 46). Именно этот подход сейчас реализуется в России. Предполагается, что выпускник аспирантуры – это специалист не только в своей области знаний, но и в смежных областях. Д. Ю. Райчук уверен, что безусловным позитивным эффектом новой системы обучения в аспирантуре выступает «создание структурированных образовательных программ аспирантуры» (Райчук, 2016:

35), но в то же время главный риск связан с «нечетко реализуемыми российскими университетами уровневые различиями между программами бакалавриата и магистратуры» (Райчук, 2016: 36), то есть существует вероятность того, что в аспирантуре будет доминировать образовательная составляющая процесса обучения, тем самым отодвигая на второй план научную деятельность.

Для проведения исследования была выбрана качественная стратегия и использовались два метода сбора данных: анализ документов и свободное интервью. Методом анализа документов проанализированы такие официальные документы как нормативные правовые акты, регулирующие подготовку научно-педагогических кадров в аспирантуре, национальные проекты «Образование» и «Наука», в которых определены цели и задачи развития аспирантуры, а также статистические сборники и аналитические доклады, содержащие статистические данные об объеме и динамике подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре. Методом свободного интервью были опрошены 9 аспирантов 1 и 2 курсов очной и заочной форм обучения.

Научные результаты и дискуссия (Research results and discussion). Анализ статистических данных за период с 2000 по 2017 годы показал, что в последнее время наблюдается значительное снижение этого показателя: в 2017 году он достиг своего минимума по сравнению с предыдущими годами и составил 12,8%. Самым максимальным за 18 лет этот показатель был в 2006 году и составлял 33,5% (рисунок).

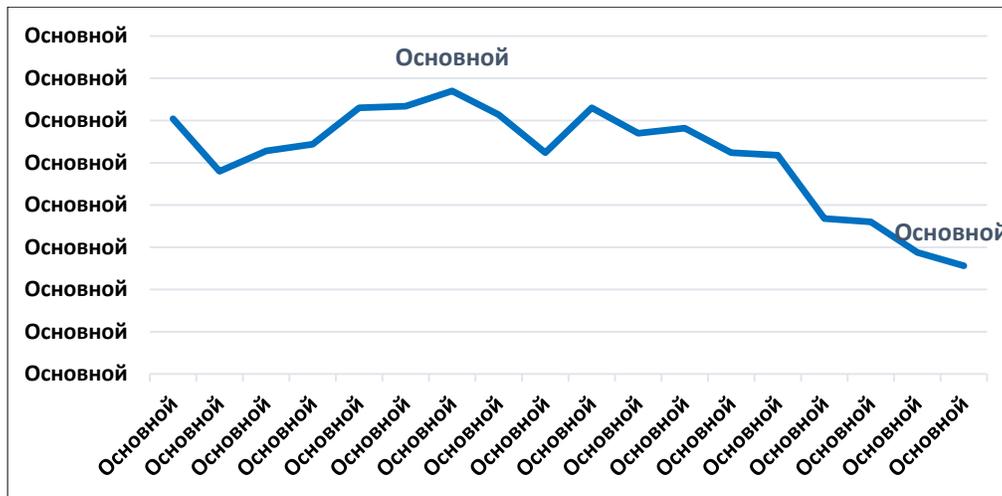


Рис. Удельный вес защитивших диссертацию в выпуске из аспирантуры, %²
Fig. Specific weight of those who defended their thesis in graduate school, %

Снижение числа защит кандидатских диссертаций может быть связано с изменениями, произошедшими в подготовке кадров высшей квалификации, с введением новой модели аспирантуры, предполагающей подготовку дипломированных специалистов.

В процессе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре должно уделяться внимание и научному, и образовательному компоненту. Однако сегодня происходит активное усиление образовательного компонента. Образовательные программы в аспирантуре реализуются в соответствии с Перечнем направлений подготовки в аспирантуре и федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) по направлениям подготовки. Выпускники аспирантуры, независимо от направления подготовки, готовятся к научно-исследовательской деятельности и преподавательской деятельности в определенной области знания. Объем программы аспирантуры зависит от

направления подготовки и может составлять 180 или 240 зачетных единиц (з.е.), например, направление подготовки 05.06.01 «Науки о земле» и направление подготовки 24.06.01 «Авиационная и ракетно-космическая техника» соответственно. Объем зачетных единиц должен быть равномерно распределен в очной аспирантуре, то есть объем программы аспирантуры в очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет 60 з.е. (при объеме программы 240 з.е. предполагается 4 года обучения, при 180 з.е. – 3 года). В заочной аспирантуре объем учебной программы на один год определяется организацией самостоятельно.

Образовательные программы разрабатываются и утверждаются образовательной организацией самостоятельно и включают базовую и вариативную части. К обязательным дисциплинам, установленными образо-

² Рисунок составлен авторами по: ЕИС Минобрнауки России. URL: <http://eis.mon.gov.ru/education/SitePages/Россия.aspx> (дата обращения: 29.03.2019); Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. Инф.-стат. мат. М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2016. 178 с.; Подготовка научных кадров

высшей квалификации в России. Инф.-стат. мат. М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2017. 170 с.; Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. Инф.-стат. мат. М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2018. 200 с.

вательными стандартами, относятся «Иностранный язык» и «История и философия науки».

Учебный план предусматривает не только дисциплины, связанные с непосредственным профилем обучающегося и подготовкой к сдаче кандидатского минимума, в плане также есть дисциплины, предусматривающие зачеты или экзамены, направленные на всестороннее развитие аспиранта. Учебная нагрузка, в основном, приходится на первые два года обучения, занятия проходят еженедельно и проводятся в традиционных для других ступеней высшего образования формах – лекции и семинары. На основе учебного плана, для каждого обучающегося составляется индивидуальный учебный план, который обеспечивает индивидуализацию процесса освоения программы аспирантуры. За выполнением индивидуального плана аспиранта следит научный руководитель.

Усиление образовательного компонента в аспирантуре приводит к большому

объему аудиторных занятий. Для примера мы проанализировали расписание занятий аспирантов очной формы обучения по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», профиль – «социальная структура, социальные институты и процессы» на 2018-2019 учебный год Уральского института управления – филиала РАНХиГС. Стоит отметить, что учебный год для аспирантов 1 курса начинается в ноябре, в сентябре и октябре проходят, как правило, вступительные испытания. Образовательная программа в аспирантуре осваивается аспирантами в малых и больших учебных группах. Большая учебная группа состоит из аспирантов одного года обучения и разных направлений подготовки и предполагает набор дисциплин, необходимых для всех аспирантов курса. Малая группа состоит из аспирантов одного года обучения и одного профиля, например, «социальная структура, социальные институты и процессы».

Таблица
Table

Учебная нагрузка аспирантов очной формы обучения
The workload of full-time postgraduate students

Курс	Учебная группа	Наименование дисциплины	Периодичность проведения занятий	Продолжительность освоения дисциплины	Отчетность
1	Большая	Иностранный язык (английский)	1 раз в две недели 4 часа понедельник	Ноябрь – май	Кандидатский экзамен
		Методология теоретических и экспериментальных исследований	1 раз в неделю 4 часа вторник	Январь-март (в январе 2 раза в месяц)	Зачет
		История и философия науки	1 раз в неделю – 3 раза в месяц 4 часа среда	Ноябрь – апрель	Кандидатский экзамен
		Педагогика и психология высшей школы	1 раз в неделю 4 часа четверг	Ноябрь-февраль (в январе и феврале 3 раза в месяц)	Зачет

Курс	Учебная группа	Наименование дисциплины	Периодичность проведения занятий	Продолжительность освоения дисциплины	Отчетность
		Современные методы исследования и информационно-коммуникативные технологии	1 раз в неделю – 3 раза в месяц 4 часа пятница	Ноябрь – январь	Зачет
	Малая	Актуальные вопросы социологии	1 раз в неделю 4 часа вторник	Ноябрь – январь (ноябрь, декабрь, – еженедельно; январь, один раз в месяц)	Зачет
		Социальная структура, институты и процессы	1 раз в неделю 4 часа пятница	Февраль – апрель (март, апрель – еженедельно; февраль один раз в месяц)	Зачет
2	Большая	Практикум личностного и профессионального роста	1 раз в неделю 4 часа вторник	Январь-апрель	Зачет
	Малая	Анализ социологических данных	3 раза в месяц 4 часа понедельник	Ноябрь-март	Кандидатский экзамен
		Институциональные и неинституциональные подходы в современной социологии	2 раза в неделю 4 часа Вторник, четверг (3 раза в месяц)	Ноябрь-январь (в январе 1 раз в месяц)	
		Социальная структура и социальная стратификация современных обществ	1 раз в неделю – 3 раза в месяц 4 часа пятница	Ноябрь-март	
		Организация исследовательской деятельности в сфере социального знания	1 раз в неделю – 3 раза в месяц 4 часа четверг	Январь-апрель	

Как видно из таблицы, основная аудиторная учебная нагрузка приходится на 1 и 2 год обучения. На протяжении периода ноябрь-апрель аспирант 1 курса, как минимум, в течение 3-х из 4-х недель в месяц посещает учебные занятия 5 раз в неделю. Основной акцент в учебной аудиторной нагрузке приходится на общие предметы, которые аспирант посещает вместе с другими аспирантами своего года поступления. Занятия всегда проходят в вечернее время (17:30-20:40), большинство аспирантов работают, так как не

имеют возможности прожить на аспирантскую стипендию. Аспирант 2 курса, в среднем, в течение 3-х из 4-х недель в месяц посещает учебные занятия 4 раза в неделю. Основной акцент в учебной аудиторной нагрузке приходится на дисциплины научной специальности. На 3 курсе аспиранты проходят предусмотренные учебным планом практики и готовятся к государственной итоговой аттестации. Стоит отметить, что параллельно, согласно индивидуальному плану ас-

пиранта, необходимо заниматься научно-исследовательской деятельностью по теме диссертации.

С целью изучения проблем, с которыми сталкиваются аспиранты 1 и 2 курса очной формы обучения в процессе их научной и образовательной деятельности, было проведено свободное интервью. Рассмотрим полученные данные.

При ответе на вопрос «Как сегодня организовано Ваше обучение в аспирантуре?», аспиранты отметили большой объем учебной нагрузки, обучение проходит чуть ли не ежедневно, особенно на 1 курсе, иногда задают домашнюю работу, которую приходится выполнять в свободное время между работой и учебой.

Женщина, 1 курс: *«Обучение на 1 курсе очной формы аспирантуры проходит 6 дней в неделю. 5 дней (с понедельника по пятницу) отводится на общие дисциплины (методология научного исследования, иностранный язык, история и философия науки и т.д.). Занятия по общим дисциплинам проходят по вечерам, с 17:30 до 20:40. 1 день в неделю (суббота) отводится на специальные дисциплины, в моем случае это политология. Занятия по специальным дисциплинам проводятся днем, с 14:30 до 17:00».*

Женщина, 2 курс: *«Учебная нагрузка намного больше, чем я ожидала, поэтому возникают проблемы с научной деятельностью. В первый год даже было желание все бросить».*

Говоря о своей научной работе, аспиранты отмечают, что занимаются наукой ровно столько, сколько от них этого требует индивидуальный план аспиранта. Согласно этому плану, для прохождения аттестации на каждом году обучения аспиранту необходимо иметь определенное количество статей, опубликованных в журналах, рецензируемых ВАК и в материалах конференций, сборников статей и т.п.

Женщина, 2 курс: *«На сегодняшний день опубликовано 4 статьи одна из них в журнале ВАК».*

Мужчина, 2 курс: *«Написано 4 статьи на тему научной работы, с докладами на очных конференциях не выступаю, есть заочное участие. В проведении научных исследований, в работе научных групп не участвую».*

Женщина, 1 курс: *«Статьи пишутся в требуемом объеме: 1 – ВАК, 2 –РИНЦ».*

Параллельно с учебной деятельностью и написанием научных статей, аспирантам необходимо работать над текстом будущей кандидатской диссертации в соответствии с утвержденной темой и выбранным направлением исследования. Аспиранты отмечают, что достаточно трудно на текущий момент говорить о тексте диссертации, в связи с отсутствием свободного времени затягивается этап «погружения» в тему диссертации.

Женщина, 1 курс: *«Достаточно мало времени серьезно прорабатывать текст диссертации. Пока идет сбор теоретических материалов, активное использование уже проведенных собственных исследований. Реально значимой информации есть на первый пункт первой главы».*

Женщина, 2 курс: *«На данный момент я еще не приступала к написанию текста кандидатской диссертации. Нахожусь на стадии анализа научного материала и поиска литературы».*

Почти все аспиранты уверены в том, что к концу обучения в аспирантуре завершат работу над текстом диссертации. Однако прозвучало мнение и о невозможности уложиться в сроки обучения.

Женщина, 1 курс: *«Одна из моих установок перед поступлением в аспирантуру была непременно написать кандидатскую диссертацию и получить научную степень. Я имею в виду то, что простое получение «корочек» об окончании аспирантуры – меня не устраивает, закончить написание диссертации, и есть цель обучения в аспирантуре».*

Женщина, 2 курс: *«Рассчитываю, что текст будет написан. Буду стараться достигнуть этой задачи. Если нет, то по причине отсутствия свободного времени (работа/личная жизнь)».*

Мужчина, 1 курс: *«Работа над текстом диссертации будет завершена».*

Женщина, 2 курс: *«Думаю нет, потому что, совмещать работу и обучение в аспирантуре сложно...времени на написание самого текста диссертации очень мало, практически нет».*

В качестве рекомендаций по созданию наиболее комфортных условий для прохождения обучения, аспиранты отметили, в первую очередь, увеличение времени на самостоятельную работу, снижение объема учебной нагрузки, особенно по дисциплинам, которые не связаны с профилем и темой диссертации. Прозвучало предложение проводить обучение в выходные, чтобы была реальная возможность присутствовать на учебных занятиях и не опаздывать на них.

Мужчина, 2 курс: *«Увеличить время для самостоятельной работы при соответствующем уменьшении учебных занятий. Это может способствовать увеличению количества подготовленных диссертаций».*

Также аспирантов беспокоит размер аспирантской стипендии, которой не хватает даже на покупку продуктов питания.

Женщина, 2 курс: *«Необходимо увеличить стипендию. Сейчас размер стипендии составляет 3680 рублей, прожить на это невозможно, приходится работать. Практически не остается времени на научную работу, большую часть свободного от работы*

времени я провожу на учебных занятиях в аспирантуре».

Стоит отметить, что практически все аспиранты, независимо от формы обучения, параллельно с обучением в аспирантуре работают с полной занятостью. Студенты могут позволить себе не работать во время обучения на бакалавриате (специалитете) и даже в магистратуре. Однако у большинства аспирантов, которые обучаются уже седьмой-девятый подряд, просто нет возможности заниматься исключительно учебной и научной деятельностью в силу объективных жизненных обстоятельств. Размер норматива для формирования стипендиального фонда за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре составляет 2921 рублей в месяц³. Образовательной организацией самостоятельно устанавливается размер государственной академической стипендии для аспирантов очной формы обучения, обучающихся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, но не меньше установленного норматива. Так, например, в ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» государственная стипендия для аспирантов с 1 сентября 2018 года установлена в размере 3202 рублей в месяц⁴. Прожиточный минимум для трудоспособного населения в Российской Федерации на 4 квартал 2018 года составлял 11069 руб./мес.⁵. Таким образом, при поступлении в аспирантуру обучающийся вынужден искать дополнительный источник дохода.

³О формировании стипендиального фонда: Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2016 г. № 1390 (в ред. от 21.04.2018) // Справ.-правовая система «Кон-сультантПлюс».

⁴О размере государственных и социальных академических стипендий: Приказ № 01-6343 от 10 сентября 2018 г. URL: <https://ui.ranepa.ru/sveden/grants/> (дата обращения: 29.04.2019).

⁵Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по российской федерации за IV квартал 2018 года: Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 20 февраля 2019 г. № 102н // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

Для решения выявленных проблем государством предпринимаются определенные меры. Например, в 2018 году были утверждены 12 национальных проектов⁴. В национальном проекте «Образование» перед ведущими университетами, которые получают государственную поддержку, поставлена следующая задача к 2024 году: «не менее 40% выпускников по программам аспирантуры защищают диссертации на соискание ученых степеней»⁵. Пока это единственная задача, непосредственно связанная с подготовкой кадров высшей квалификации. Больше внимания уделено аспирантуре в национальном проекте «Наука», который предполагает совершенствование механизмов обучения в аспирантуре по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров, в том числе за счет специальной грантовой поддержки, которую в 2024 году должны получить не менее 7000 человек, обучающихся в аспирантуре. В результате предполагается увеличить долю аспирантов, представивших к защите диссертацию, к 2024 году в 2,1 раза относительно 2018 года. Также предполагается увеличить «число аспирантов, успешно защитивших диссертационную работу и выбравших карьеру исследователя или преподавателя, не менее чем в 1,25 раза» относительно 2016 года⁶.

В интервью Российской газете М. Котюков, министр науки и высшего образования РФ, отметил, что для реализации национального проекта «Наука» необходимо прирастить около 30-35 тысяч ученых за достаточно короткий срок. Он отметил, что необходима дальнейшая модернизация аспирантуры, одной из возможных мер для решения

главной проблемы – снижения количества защит – формирование заказа на «остепененного» выпускника, запуск целевого обучения (Агранович, Медведев, 2019).

Заключение (Conclusions). Основываясь на анализе статистических данных, официальных документов и социологическом опросе аспирантов, можно сделать следующие выводы:

1. Снижение числа защит в последнее время наглядно отражает низкий уровень эффективности подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре именно для научного сектора.

2. Новая модель аспирантуры предполагает серьезную образовательную подготовку аспирантов, высококвалифицированных специалистов не только в своей области знаний, но и в смежных, что приводит к увеличению аудиторной нагрузки.

3. В совокупности с необходимостью аспиранта работать увеличение аудиторных занятий приводит к дефициту времени на научную деятельность. Однако стратегический вектор совершенствования системы подготовки кадров высшей квалификации в России предполагает усиление научной деятельности аспирантов. Одной из ключевых задач национальных проектов «Образование» и «Наука», связанной с аспирантурой, является увеличение числа защит кандидатских диссертаций.

4. В ближайшем будущем можно ожидать новый этап реформирования аспирантуры, начало которому, вероятнее всего, положит новый федеральный закон «О научной, научно-технической и инновационной деятельности в РФ», проект которого предусматривает введение обязательной защиты

⁴Национальные проекты: ключевые цели и ожидаемые результаты. URL: <http://government.ru/projects/selection/741/35675/> (дата обращения: 14.04.2019).

⁵Паспорт национального проекта «Образование». URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf> (дата обращения: 14.04.2019).

⁶Паспорт национального проекта «Наука». URL: <http://static.government.ru/media/files/vCAoi8zEXRVSuy2Yk7D8hvQbp-bUSwO8y.pdf> (дата обращения: 14.04.2019).

кандидатской диссертации по окончании аспирантуры.

Таким образом, аспирантура в настоящее время находится в стадии формирования устойчивой институциональной основы, которая в полной мере должна обеспечивать реализацию ключевой и необходимой для государства функции этой ступени высшего образования – воспроизводство научных и научно-педагогических кадров.

Список литературы

Агранович М., Медведев Ю. Требуется ученый. Министр Михаил Котюков: Россия на старте технологического прорыва // Российская газета. 2019. № 31.

Бедный Б. И. К вопросу о цели аспирантской подготовки (диссертация vs квалификация) // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 44-52.

Бедный Б. И. Новая модель аспирантуры: pro et contra // Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 5-16.

Вершинин И. В. Развитие аспирантуры в России: решения в области повышения адресности отбора поступающих по программам подготовки кадров высшей квалификации // Наука. Инновации. Образование. 2015. № 18. С. 61-72.

Гуртов В. А., Пахомов С. И., Шишканова И. А. Обзор деятельности сети диссертационных советов в 2013 году: аналитический доклад. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. 476 с.

Гусев А. Б. Развитие аспирантуры в России: проблемы и решения // Наука. Инновации. Образование. 2015. № 17. С. 196-224.

Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. М.: МГАУ, 2002. 120 с.

Марголин А. М., Мельников Р. М. Пути повышения эффективности подготовки аспирантов // Высшее образование в России. 2018. № 12. С. 9-19.

Новикова Е. Ю. Компетенции аспирантов: мнения учащихся // Alma mater (Вестник высшей школы). 2015. № 2. С. 85-88.

Новикова Е. Ю. Компетенции аспирантов: потребности и реалии // Право и образование. 2014. № 11. С. 4-14.

Петров В. Л., Бабичев Ю. Е. Модели программы подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре // Высшее образование в России. 2017. № 7. С. 5-14.

Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. Инф.-стат. мат. М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2018. 200 с.

Попова Н. Г., Биричева Е. В. Подготовка молодых ученых в аспирантуре: поиск единого ориентира // Высшее образование в России. 2017. № 1. С. 5-14.

Райчук Д. Ю., Минина Н. В. О позиционировании аспирантуры в структуре высшего образования // Высшее образование в России. 2016. № 4. С. 33-40.

Резник С. Д., Холькина О. В. Проблемы, опыт и система работы с аспирантами на кафедре университета // Alma mater (Вестник высшей школы). 2017. № 4. С. 84-90.

Рыбаков Н. В. Современная модель российской аспирантуры: пилотное исследование первого выпуска // Высшее образование в России. 2018. № 7. С. 86-95.

Рыбакова В. В. Аспирантура в России: между наукой и образованием // Социология образования. 2015. № 1. С. 13-23.

Сенашенко В. С. О некоторых проблемах подготовки кадров высшей квалификации // Высшее образование в России. 2013. № 4. С. 54-58.

Сенашенко В. С. Проблемы организации аспирантуры на основе ФГОС третьего уровня высшего образования // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 33-43.

Шестак В. П., Шестак Н. В. Аспирантура как третий уровень высшего образования: дискурсивное поле // Высшее образование в России. 2015. № 12. С. 22-33.

References

Agranovich, M. and Medvedev, Ju. (2019), "We need a scientist. Minister Mikhail Kotyukov: Russia at the start of technological breakthrough", *Rossiyskaya gazeta*, (31). (In Russian).

Bednyi, B. I. (2016), "On the issue of the goal of postgraduate training (dissertation vs qualification)", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (3), 44-52. (In Russian).

Bednyi, B. I. (2017), "A new postgraduate school model: pro et contra", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (4), 5-16. (In Russian).

Vershinin, I. V. (2015), "The development of postgraduate studies in Russia: the solutions to improve the targeting of screened applicants to training of highly qualified personnel", *Nauka. Innovacii. Obrazovanie*, (18), 61-72. (In Russian).

Gurtov, V. A., Pahomov, S. I. and Shishkanova, I. A. (2014), *Overview of the Dissertation Council Network in 2013: Analytical Report*, PetrGU, Petrozavodsk, Russia. (In Russian).

Gusev, A. B. (2015), "Development of postgraduate study in Russia: problems and solutions", *Nauka. Innovacii. Obrazovanie*, (17), 196-224. (In Russian).

Lednev, V. S. (2002), *Science education: development of scientific creativity*, MGAU, Moscow, Russia. (In Russian).

Margolin, A. M. and Melnikov, R. M. (2018), "Ways to Improve the Efficiency of Doctoral Education", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (12), 9-19. (In Russian).

Novikova, E. Ju. (2015), "Postgraduate competencies: students' opinions", *Alma mater*, (2), 85-88. (In Russian).

Novikova, E. Ju. (2014), "The competence of post-graduate education: needs and realities", *Pravo i obrazovanie*, (11), 4-14. (In Russian).

Petrov, V. L. and Babichev, Y. E. (2017), "Models of scholarship training programs for highly qualified personnel", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (7), 5-14. (In Russian).

Training of highly qualified scientific personnel in Russia (2018), FGBNU NII RINKCJE, Moscow, Russia. (In Russian).

Popova, N. G. and Biricheva, E. V. (2017), "Training young researchers at the postgraduate level: in search of a goal", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (1), 5-14. (In Russian).

Raychuk, D. Yu. and Minina, N. V. (2016), "About positioning postgraduate school in a three-tier structure of higher education", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (4), 33-40. (In Russian).

Reznik, S. D. and Hol'kina, O. V. (2017), "Problems, experience and system of work with postgraduate students at the university department", *Alma mater*, (4), 84-90. (In Russian).

Rybakov, N. V. (2018), "A New Model of Russian Postgraduate Education: Pilot Study of the

First Graduation of PhD Students", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (7), 86-95. (In Russian).

Rybakova, V. V. (2015), "Graduate education in Russia: between science and education", *Sociologiya obrazovaniya*, (1), 13-23. (In Russian).

Senashenko, V. S. (2013), "On some problems of preparation specialists of higher qualification", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (4), 54-58. (In Russian).

Senashenko, V. S. (2016), "Problems of postgraduate training organization on the basis of the federal state educational standards of the third level of higher education", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (3), 33-43. (In Russian).

Shestak, V. P. and Shestak, N. V. (2015), "Postgraduate studies at the third level of higher education: discursive field", *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, (12), 22-33. (In Russian).

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Зерчанинова Татьяна Евгеньевна, кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой регионального и муниципального управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Тарбеева Ирина Сергеевна, аспирант кафедры теории и социологии управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Tatiana Evgenievna Zerchaninova, PhD in Sociology, Assistant Professor, Head of the Department of Regional and Municipal Government, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

Irina Sergeevna Tarbeeva, Postgraduate Student of the Department of Theory and Sociology of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

УДК 316.344

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-4

Реутов Е. В.

Планирование личного будущего в нестабильной социальной среде и его взаимосвязь со статусом и социальной активностью

Белгородский государственный научный исследовательский университет
ул. Победы, 85, Белгород, 308015, Россия
reutovevg@mail.ru

*Статья поступила 26 августа 2019 г.; Принята 5 сентября августа 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.*

Аннотация. На основе результатов социологических исследований диагностируется «приближение» горизонта планирования личного будущего. Неопределенность в отношении будущего становится нормой в нестабильной социальной среде. Данная тенденция прослеживается как в глобальном и российском обществе, так и в исследуемых регионах. Целью данной статьи является выявление и описание специфики планирования личного будущего жителями российской провинции и установление взаимосвязи характера планирования и доминирующих для индивида статусных позиций. Эмпирической основой статьи являются результаты авторского социологического исследования, проведенного в двух российских регионах, а также данные всероссийских опросов. Наличие «длинных» (на срок свыше 5 лет) жизненных стратегий отмечается лишь у десятой части жителей Белгородской и Воронежской областей. При этом нельзя сказать, что массовое сознание провинциального социума проникнуто фатализмом и пассивностью. Личная активность и целеустремленность при эффективной поддержке ближайшего окружения являются ключевым фактором социального успеха с точки зрения большинства опрошенных. Отдаленность или приближенность горизонта планирования, наличие или отсутствие жизненных стратегий лишь в очень небольшой степени имеют социально-статусную детерминацию (прежде всего, возраст и уровень благосостояния). В большей мере они формируются под влиянием социально-психологических факторов, производных от специфики макросоциальной динамики и адаптационных практик ближайшего окружения. Прослеживается слабое позитивное влияние стремления к планированию личного будущего на предпринимательские установки граждан. При этом связь его с установками на трудовую мобильность и общественную активность отсутствует. Подавляющее большинство представителей провинциального социума не видит смысла в «длинных» жизненных стратегиях ввиду неопределенности социальной динамики и ограниченности социального и человеческого капитала.

Ключевые слова: личное будущее; горизонт планирования; жизненные стратегии; трудовая мобильность; общественная активность

Благодарность. Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ «Ментальные неравенства как фактор социальной поляризации российской провинции» № 18-011-00474.

Информация для цитирования: Реутов Е. В. Планирование личного будущего в нестабильной социальной среде и его взаимосвязь со статусом и социальной активностью // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 3. С. 49-62. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-4

Evgeny V. Reutov

Planning a personal future in an unstable social environment and its relationship with status and social activity

Belgorod State National Research University
308015, 85 Pobedy St., Belgorod, Russia
reutovevg@mail.ru

*Received on August 26, 2019; Accepted on September 5, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. The author diagnoses the “approximation” of the horizon for planning a personal future on the basis of the results of sociological research. Uncertainty about the future is becoming the norm in an unstable social environment. This trend is observed both in global and Russian society, and in the studied regions. The purpose of this article is to identify and describe the specifics of personal future planning by residents of the Russian province and to establish the relationship between the nature of planning and dominant status positions of an individual. The empirical basis of the article is the results of a sociological study conducted in two Russian regions, as well as data from all-Russian surveys. The presence of “long” (for a period of over 5 years) life strategies is noted only in a tenth of the inhabitants of Belgorod and Voronezh regions. It cannot be said that the mass consciousness of the provincial society is permeated with fatalism and passivity. Personal activity and determination with the effective support of the immediate environment are the key factors of social success from the point of view of the majority of respondents. The remoteness or proximity of the planning horizon, the presence or absence of life strategies have only a very small degree of socio-status determination (first of all, age and level of well-being). To a greater extent, they are formed under the influence of socio-psychological factors derived from the specifics of macrosocial dynamics and adaptive practices of the immediate environment. There is a slight positive effect of the desire to plan a personal future on the entrepreneurial attitudes of citizens. Moreover, there is no connection with his attitudes towards labor mobility and social activity. The vast majority of representatives of provincial society do not see the point in “long” life strategies due to the uncertainty of social dynamics and limited social and human capital.

Keywords: personal future; planning horizon; life strategies; labor mobility; social activity

Information for citation: Reutov, E. V. (2019), “Planning a personal future in an unstable social environment and its relationship with status and social activity”, *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 49-62. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-4

Будущее есть лишь фикция ума, применяющего последствия прошлых действий к действиям настоящим.

Т. Гоббс «Левиафан»

Введение (Introduction). Предвидение, прогнозирование, проектирование своего будущего и будущего социальных систем, участником которых он является, представляет собой в той или иной степени неотъемлемый элемент рефлексии человека. Планирование личного будущего предполагает определение индивидом кратко-, средне- и долгосрочных целей в соответствии с доминирующим ценностным набором и траекторий их достижения, исходя из его ресурсного потенциала. Даже жизнь «сегодняшним днем» предполагает наличие надежд, упований, планов, вытекающих из комплекса рациональных и иррациональных ожиданий, основанных, в свою очередь, на осознании своего социального (профессионального, возрастного и пр.) и межличностного статуса, анализа (даже самого примитивного) особенностей личной и социальной ситуации, наконец, особенностях характера и темперамента индивида, результирующей которых является баланс оптимизма и пессимизма. Последний зачастую является достаточно устойчивым элементом отношения человека к действительности и сохраняется, даже несмотря на удары или, наоборот, подарки судьбы, поскольку заложен в период ранней социализации и, отчасти имеет под собой физиологическую основу.

Тем не менее, интенсивность и характер социальной динамики, так или иначе, воздействуют на индивидуальное восприятие как социальных процессов, так и собственной роли в них. Существование в состоянии неопределенности в настоящее время все в большей степени становится нормой, а не отклонением. В рискологических концепциях

мировой социологии отражена неопределенность технологических, социальных, экономических и политических процессов, отсутствие какого-либо консенсуса по поводу целевых ориентиров и приоритетов развития у представителей политических, хозяйственных и интеллектуальных элит. Но вот вопрос о влиянии нарастания риска на социальное поведение остается открытым. Как писал У. Бек, «... пока еще совершенно неясно, как действует спланирующая сила страха. Насколько прочны общества страха? Какие мотивации, какую энергию действия они освобождают?.. Побуждает ли страх к иррационализму, экстремизму, фанатизму?» (Бек, 2000: 60). Можно лишь сделать предположение об амбивалентности влияния риска и неопределенности на массовое сознание и поведение – для кого-то они – знак социального неблагополучия и источник стресса, для кого-то естественная среда обитания и сумма возможностей. Как с грустным сарказмом написал З. Бауман: «Прочность – это проклятие, как и постоянство в целом, теперь считающееся опасным признаком плохой приспособляемости к быстро и непредсказуемо меняющемуся миру, к удивительным возможностям, которые он в себе несет, и той скорости, с которой он превращает вчерашние активности в сегодняшние обязательства» (Бауман, 2005: 291). В своей последней работе «Ретротопия» З. Бауман отметил крах оптимизма в отношении будущего вследствие не столько из-за дезорганизации институтов, сколько из-за распада социальных связей на микро- и мезосоциальном уровне: «мы оказались в условиях войны всех против всех не из-за отсутствия ужасного Левиафана, а вследствие со-

присутствия многочисленных, слишком многочисленных больших, маленьких и крошечных Левиафанов» (Bauman, 2017: 48).

Методология и методы (Methodology and methods). Неопределенность и противоречивость социальной динамики последних десятилетий – как в глобальном, так и в национальном масштабе – нашли отражение в ряде социологических концепций, метафор и образов: социальной турбулентности (Яницкий, 2011; Urry, 1987), метаморфоз как непредсказуемых социальных эффектов тех или иных общественных процессов (Кравченко, 2017), глобальной дезорганизации (Lash, Urry, 1987). В каждой из них, так или иначе, поднимается вопрос об очевидности взаимосвязи неопределенности на глобальном или страновом уровне и утрате предсказуемости приватной сферы и индивидуального бытия граждан.

Значительный вклад в понимание того, как человек определяет и формирует личное будущее, внесли также теории социальной мобильности, социальной структуры, конфликта и концепция культурного капитала. Так, способность к стратегическому мышлению вполне можно интерпретировать, как одну из составляющей культурного капитала (в его инкорпорированном состоянии), который, в соответствии с концепцией П. Бурдьё, способен приносить «дополнительную материальную и символическую прибыль», особенно в условиях дефицита данного типа капитала в социальных группах и системах (Бурдьё, 2002).

В своих работах, посвященным социальным конфликтам и жизненным шансам, Р. Дарендорф отмечал, что претензии социальной группы на расширение спектра жизненных выборов и их реализацию являются причиной конфликтов, трансформации социальной структуры и закрепляют несимметричность распределения экономических и культурных благ в обществе (Дарендорф, 2002; Dahrendorf, 1979).

Исследование представлений о личном будущем и траекторий социального развития личности имеет давнюю традицию в отечественной социологии и социальной психологии. В наибольшей степени данное направление исследования развивалось в социологии молодежи как социальной группы с наиболее «длинным» исходя из физиологических параметров и неопределенным в связи с незавершенностью социализации и самоопределения будущим. В работах Г. А. Чередниченко, посвященных личным планам учащейся молодежи, отмечаются существование «закономерных связей между факторами, определяющими социальные позиции молодежи (пол, место жительства, социальное происхождение), и их ориентациями и ожиданиями при подготовке в учебные заведения» (Чередниченко, 2005), а также принципиальные различия в установках на службу в армии, продолжение образования выпускников школ, ссузов и технических лицеев (Чередниченко, 2001). В. В. Барабанова и М. Е. Зеленова по результатам применения комплекса проективных методов установили, что современные студенты при «активном поиске себя, близкого человека» и достаточно успешном овладении «основными способами учебной деятельности» находятся в состоянии неопределенности относительно своего профессионального будущего, рассматривая его через призму дихотомии «ужас - кайф» (Барабанова, Зеленова, 2002).

В современных зарубежных молодежных исследованиях также поднимаются проблемы самоопределения подростков в процессе взросления, формирования ими образов будущего (Nurmi, 1991). Обращается, в частности, внимание, на разницу во внимании к личному будущему у подростков и молодежи старше 16 лет. Так, у последних зафиксировано усиление такой формы самоконтроля, как осознание взаимосвязи между актуальным самоограничением и трудом над собой и вознаграждением за это в будущем

(Steinberg, Graham, O'Brien, Woolard, Cauffman, Banich, 2009).

Анализ литературы показывает, что в значительном количестве работ, посвященных социальной мобильности, индивидуальной активности и планированию личного будущего отводится второстепенное значение в числе факторов мобильности и успеха. Скорее, наоборот, ограничительные структурные и институциональные условия или же благоприятствующие аскриптивно-статусные позиции противопоставлялись представлениям индивидов о значимости собственных установок и способностей в продвижении наверх (Тихонова, 2000).

Целью данной статьи является выявление и описание специфики планирования личного будущего жителями российской провинции и установление взаимосвязи характера планирования и доминирующих для индивида статусных позиций. Иными словами, это попытка выяснить, как социальный статус человека влияет на жизненные планы, а также как и в какой мере планирование своего будущего может помочь (или помешать) человеку достичь жизненного успеха, маркированного набором объективных и субъективных показателей.

Эмпирической основой статьи являются результаты социологического исследования «Ментальные неравенства как фактор социальной поляризации российской провинции», проведенного в мае-июне 2018 года в Белгородской и Воронежской областях (N=1200 респондентов) под руководством автора при финансовой поддержке РФФИ. Хотя полученные нами данные можно считать репрезентативными для всей России лишь с оговорками, тем не менее, выбранные регионы можно считать, во-первых, достаточно типичными. Так, они демонстрируют показатели экономического и демографического развития, близкие к общероссийским. При этом друг от друга они отличаются размером, численностью населения и, если

можно так выразиться, уровнем провинциализма. Численность населения Воронежской области – более 2 млн человек, административный центр – город-миллионник с развитой промышленной, научной и культурной базой. Численность населения Белгородской области – около 1,5 млн человек, областной центр – относительно небольшой по численности населения город, сохраняющий сильный налет провинциализма, несмотря на неплохие показатели экономического развития в последние годы.

Выборочная совокупность формировалась по методике квотной выборки с учетом половозрастной и поселенческой структуры населения Белгородской и Воронежской областей. По поселенческому признаку были выделены три группы: городские жители, проживающие в городах с населением свыше 100 тыс. человек, городские жители, проживающие в городах с населением менее 100 тыс. человек и поселках городского типа, сельские жители. Затем в составе каждой из этих групп выделялись четыре возрастные категории: 18-29 лет, 30-39 лет, 40-59 лет, 60 лет и старше. И на заключительном этапе квотирования каждая из территориально-возрастных групп была разделена по гендерному признаку. Непосредственно отбор респондентов осуществлялся анкетерами на основе квотного задания с последующим ремонтом выборки в случае перебора или недобора представителей конкретных квот. В составе выборочной совокупности женщины составили 52,8%, мужчины – 47,2%. Возрастное распределение выборочной совокупности: молодежь 18-29 лет – 23,4%, респонденты 30-39 лет – 19,5%, 40-59 лет – 36,3%, пожилые граждане 60 лет и старше – 20,8%. Половина (50,9%) опрошенных проживает в городах с населением от 100 тыс. человек, остальные – в городских поселениях с населением менее 100 тыс. человек (16,5%) и в сельских поселениях (32,6%).

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Вне зависимости от позитивного или негативного характера коннотаций неопределенности и риска в массовом сознании, прослеживается еще одно следствие их влияния – приближение горизонта планирования, вымывание долгосрочных стратегий из жизненных миров человека. Результаты мониторинга Левада-Центра свидетельствуют, что за последние почти 30 лет измерений горизонт планирования своего будущего на перспективу 5-6 лет и более был свойствен максимум пятой части россиян (21% в 2016 году). Минимальное же значение данной ориентации составляло 5% (в конце 1991 года – на фоне крушения СССР). В настоящее время (октябрь 2018 года) такой горизонт планирования признают за собой 15% респондентов. И наоборот, очень велика была и есть доля граждан с противоположными ориентациями, не задумывающихся о том, что с ними будет даже в ближайшие месяцы. Ее минимальное значение за весь период измерений составляло 37% – в 2016 году, который оказался самым благоприятным для долгосрочных жизненных стратегий, максимальное фиксировалось в декабре 1991 года – 63%. В настоящее время доля респондентов, живущих исключительно сегодняшним днем, составляет 46% – почти половина выборочной совокупности¹.

Данные этого же опроса показывают, что представления о личном будущем и о будущем страны у россиян, так или иначе, взаимосвязаны. В представлениях о будущем России также отчетливо просматривается неопределенность и непредсказуемость: лишь 9% опрошенных в состоянии представить себе ясно будущее России на срок свыше 10 лет, и еще 5% – на перспективу 5-10 лет. При этом относительное большинство участников опроса (39%) выбрали наименьший из

предложенных срок представлений о будущем страны – менее года². Вполне естественно, что в ситуации отсутствия ясности и определенности в отношении российского общества сложно формировать долгосрочные стратегии в отношении себя и своей семьи. Результаты упомянутого мониторинга ВЦИОМ достаточно отчетливо иллюстрируют взаимосвязь дестабилизации общественных ожиданий и макроэкономической и политической ситуации. Так, просматривавшемуся в ближайшей перспективе краху СССР в декабре 1991 года сопутствовала, во-первых, аномально высокая доля респондентов, которые были не в состоянии спрогнозировать свое будущее даже на несколько ближайших месяцев (63%), и, во-вторых, настолько же выбивающаяся из общей тенденции доля тех, кто вообще оказался не в состоянии ответить на вопрос о сроке планирования своей жизни (18%). В течение 2000-х – начале 2010-х гг. доля россиян, не планирующих свое будущее, стабильно снижалась, пока эта тенденция не прервалась в 2013-2015 гг. в связи с затянувшейся в России стагнацией – последствием мирового экономического кризиса и развязавшимся в результате конфликта с Украиной противостоянием с Западом. После этого в течение приблизительно двух лет массовое сознание адаптировалось к новой реальности, и определенности в отношении личных жизненных планов стало ненамного, но больше. Однако к 2018 году адаптационный потенциал в ситуации последовательного снижения уровня жизни россиян и отсутствия перспектив на урегулирование кризиса в отношениях с Западом оказался исчерпан, и уверенность вновь пошла на убыль.

Результаты нашего исследования, проведенного в Белгородской и Воронежской

¹ Горизонт планирования будущего. URL: <https://www.levada.ru/2018/11/08/gorizont-planirovaniya-budushhego/> (дата обращения: 12.03.2019).

² Там же.

областях, несмотря на некоторые отличия в инструментарии, также указывают на то, что «длинные» жизненные стратегии являются исключением во всей совокупности ориентаций массового сознания. Если, в соответствии с данными Левада-Центра, из всех россиян свое будущее на перспективу 5 лет и более могли планировать 15%, то по результатам нашего опроса, планирование своего будущего от 6 лет и более декларировали 11,2%. То есть данные оказались вполне сопоставимы. Если детализировать ответы

респондентов, то долгосрочный (более 10 лет) горизонт планирования оказался свойствен лишь незначительному меньшинству опрошенных – 6,3%, и еще 4,9% планируют свое будущее на срок от 6 до 10 лет. Преобладающими вариантами сроков планирования являются 1-2 года (именно на столько лет планируют свое будущее 24,9% респондентов), либо полное отсутствие планирования, жизнь «сегодняшним днем» (21,6%). На срок менее года планируют будущее 18,4% опрошенных, на 3-5 лет – 18,1% (таблица 1).

Таблица 1
Table 1

На какой срок вы планируете свое будущее?, %
For how long do you plan your future?, %

Значения	Частота	% от опрошенных
Не планирую будущее, живу сегодняшним днем	259	21,6
Менее года	221	18,4
На один–два года	299	24,9
На три–пять лет	217	18,1
На шесть–десять лет	59	4,9
Более десяти лет	76	6,3
Итого ответивших:	1131	94,3
Затрудняюсь ответить	69	5,8
ИТОГО	1200	100,0

Для достижения цели статьи – понимания того, какие же факторы статусного порядка определяют горизонт планирования, данные были сгруппированы в соответствии с базовыми социально-демографическими характеристиками респондентов, и проведен корреляционный анализ, позволяющий установить силу связей между статусными позициями респондентов и характером их представлений планировании будущего. Пол, возраст, поселенческий статус и уровень благосостояния выступали, соответственно, в качестве независимых переменных, а горизонт планирования – в качестве зависимой.

Затем была предпринята попытка проследить взаимосвязь между горизонтом планирования и ценностными диспозициями респондентов, характером их представлений о ключевых жизненных стратегиях. И здесь уже, наоборот, горизонт планирования являлся независимой переменной, а те или иные диспозиции – зависимыми переменными.

Группировка данных по полу респондентов сколько-нибудь существенных зависимостей не выявила, то же самое касается и поселенческого статуса. Но уже возраст оказался фактором, с которым горизонт плани-

рования будущего получил связь, хотя и слабую. Из таблицы 2 видно, что долгосрочные стратегии в наибольшей мере свойственны респондентам 30-39 лет, которые уже, в отличие от молодежи, полностью включены в трудовую деятельность и в большинстве своем имеют собственную семью, и в то же время, в отличие от старших возрастных групп, имеют в запасе гораздо больше времени для реализации значимых жизненных целей. Однако и установка на жизнь «сегодняшним днем» среди респондентов 30-39 лет оказалась распространенной не в меньшей, а в большей мере, чем у молодежи 18-29 лет. Но в наибольшей степени жизнь «сегодняшним днем» оказалась свойственна пожилым людям, что во многом объясняется этим специфическим жизненным периодом, связанным уже не столько с ожиданиями, сколько с подведением итогов. Однако какой-либо отчетливой линейной взаимосвязи между данными переменными обнаружено не было. Таким образом, возрастной статус респондентов оказался достаточно амбивалентным фактором наличия и характера планирования, а каждая возрастная группа – сильно дифференцированной по данному признаку.

Нужно сказать, что выявленные в ходе нашего исследования зависимости оказались специфичными по сравнению с общероссийскими данными, полученными Фондом «Общественное мнение» в 2019 году. Их социологи выявили достаточно определенную связь личных оценок наличия/отсутствия долгосрочного планирования с возрастом респондентов. Так, среди респондентов 18-30 лет склонность к длительному планированию (на срок свыше 10 лет) отметили 26%, среди тех, кому 31-45 лет – 17%, 46-60 лет – 12%, старше 60-ти – 7%. И, наоборот, об отсутствии какого бы то ни было планирования

сказали 10% 18-30-летних, 16% тех, кому 31-45 лет, 26% тех, кому 46-60 лет, и 47% респондентов старше 60 лет².

В нашем исследовании склонность к планированию собственной жизни у разных когорт (за исключением пожилых) выражена почти одинаково, но есть основания полагать, что различаться могут ключевые цели и ценности планирования. У молодежи это в большей степени образование и трудоустройство, у 30-39-летних – карьера, у людей зрелого возраста – дети и пр. Например, проводившие сравнительный анализ социальной конкурентоспособности молодежи 18-25 лет и взрослого трудоспособного населения 26-65 лет сибирские социологи выяснили, что при достаточно схожих значениях индекса конкурентоспособности у этих двух групп его формируют различные факторы. У молодежи это неконформизм и принятие риска и нестабильности, у взрослых – более широкий спектр ценностных ориентаций: на достижения, самостоятельность, гедонизм и др. (Немировский, Немировская, 2018).

Была также установлена слабая связь горизонта планирования личного будущего и уровня материального благосостояния – прежде всего, за счет специфики установок наименее обеспеченной категории респондентов. Среди самых бедных оказалась наибольшая доля тех, кто не планирует свое будущее – 40,6%. А в совокупности с теми, кто планирует свое будущее на срок менее года, близким горизонтом планирования обладают 62,3%. Но и у второй по степени обеспеченности группы респондентов – тех, кому денег хватает на продукты и иногда – на покупку одежды, лишь половина (49,4%) указала срок планирования своего будущего от года и выше. У более обеспеченных категорий респондентов свое будущее на год и более планируют 60-70% (таблица 3).

²Планы на будущее. URL: <https://media.fom.ru/fom-bd/d32pb2019.pdf> (дата обращения: 12.03.2019).

Таблица 2
Table 2

На какой срок вы планируете свое будущее? / Ваш возраст, %
For how long do you plan your future? / Your age, %

	18-29 лет	30-39 лет	40-59 лет	60 лет и старше	Всего
Не планирую будущее, живу сегодняшним днем	17,8	21,4	19,0	30,5	21,6
Менее года	19,9	17,1	17,9	18,9	18,4
На один–два года	28,5	23,5	26,1	20,1	24,9
На три–пять лет	22,8	17,9	18,8	11,6	18,1
На шесть–десять лет	3,2	4,7	6,0	5,2	4,9
Более десяти лет	3,6	11,1	6,4	3,8	6,3
Затрудняюсь ответить	4,3	4,3	5,7	8,8	5,8

Коэффициент сопряженности Пирсона 0,218

Коэффициент Крамера 0,111

Таблица 3
Table 3

На какой срок вы планируете свое будущее? / Как Вы оцениваете уровень благосостояния своего и своей семьи?, %

For how long do you plan your future? / How do you assess your level of well-being and the level of well-being of your family?, %

	Могу ни в чем себе не отказывать	Не могу купить квартиру, машину, но в остальном нужды не испытываю	Денег хватает на продукты и одежду, иногда – на покупку бытовой техники	Денег хватает на продукты, иногда – на покупку одежды	Приходится экономить абсолютно на всем	Всего
Не планирую будущее, живу сегодняшним днем	21,2	19,4	21,2	25,3	40,6	21,6
Менее года	10,6	18,0	20,3	25,3	21,7	18,4
На один–два года	34,1	26,0	27,9	27,9	15,1	24,9
На три–пять лет	22,4	23,9	19,2	12,3	7,5	18,1
На шесть–десять лет	3,5	5,2	7,0	2,6	4,7	4,9
Более десяти лет	8,2	7,5	4,5	6,5	10,4	6,3

Коэффициент сопряженности Пирсона 0,249

Коэффициент Крамера 0,114, Вероятность ошибки (значимость): 0,000

Если в предыдущих случаях горизонт планирования выступал в качестве зависимой переменной, испытывающей (или не испытывающей) влияние статусных характеристик респондентов, то в последующем анализе он стал независимой переменной – для того, чтобы выяснить, существует ли взаимосвязь между планированием личного будущего и достигательскими установками респондентов, их активностью в профессионально-деловой и общественной сфере. В результате корреляционного анализа выяснилось, что существует слабая связь между горизонтом планирования и установкой на

предпринимательскую активность. Однако эта связь – не линейного характера. Хотя предпринимательские установки в наибольшей степени оказались выражены в группе респондентов с самым отдаленным горизонтом планирования (более 10 лет), предшествующая категория респондентов со сроком планирования будущего 6-10 лет по выраженности предпринимательских установок оказалась практически аналогичной тем, кто вообще не планирует своего будущего (таблица 4).

Таблица 4
Table 4

Хотите ли Вы открыть свое дело, заняться предпринимательством? / На какой срок вы планируете свое будущее?, %

Do you want to open your own business, do business? / For how long do you plan your future?, %

	Не планирую будущее, живу сегодняшним днем	Менее года	На один-два года	На три-пять лет	На шесть-десять лет	Более десяти лет
Я уже являюсь предпринимателем	5,0	2,3	5,4	6,5	8,5	3,9
Да, хочу	23,9	33,0	36,5	35,9	22,0	40,8
Нет, не хочу	61,4	55,2	46,5	47,9	59,3	48,7
Затрудняюсь ответить	9,7	9,5	11,7	9,7	10,2	6,6

Коэффициент сопряженности Пирсона 0,178
Коэффициент Крамера 0,090

В своей работе 1990-х гг., посвященной жизненным стратегиям в переходном обществе, Н. Ф. Наумова отмечала, что «большой диапазон рациональности-иррациональности, характерный для переходного общества, делает рациональность чрезвычайно важной характеристикой социального поведения» (Наумова, 1995: 9). Однако проблема как раз и состоит в том, что шансы на реализацию рационального типа поведения имеют немногие – преимущественно высокоресурсные

группы, обладающие инсайдерской информацией и значительным объемом социального капитала.

Установка на профессиональную мобильность оказалась практически не зависящей от величины горизонта планирования. Желание сменить профессию, род занятий в наибольшей мере свойственна как респондентам с горизонтом планирования «менее года» (22,6%), так и тем, кто планирует свою жизнь на 3-5 лет (также 22,6%) (таблица 5).

Таблица 5
Table 5

Если Вы работаете, хотели бы Вы поменять профессию, род занятий? / На какой срок вы планируете свое будущее?, %

If you work, would you like to change your profession, occupation? / For how long do you plan your future?, %

	Не планирую будущее, живу сегодняшним днем	Менее года	На один-два года	На три-пять лет	На шесть-десять лет	Более десяти лет
Да	15,4	22,6	17,4	22,6	20,3	19,7
Нет	42,1	38,9	47,5	45,6	42,4	52,6
Я не работаю	37,1	31,2	28,4	24,9	30,5	21,1
Затрудняюсь ответить	5,4	7,2	6,7	6,9	6,8	6,6

Коэффициент Крамера 0,073, Вероятность ошибки (значимость): 0,253

Общественная активность и выраженность гражданской позиции также оказались не зависящими от горизонта планирования. Уровень участия в различных формах местного самоуправления и территориального общественного самоуправления среди респондентов, «живущих сегодняшним днем», и тех, кто планирует свою жизнь на максимальный срок – более 10 лет, оказался

практически идентичным (19,3% и 18,4%, соответственно) (таблица 6).

Точно так же распределился и потенциал общественно-политического участия. Желание принять участие в деятельности по общественному контролю решений власти изъявили 28,6% респондентов, «живущих сегодняшним днем», и 31,6% планирующих свое будущее на перспективу более 10 лет (таблица 7).

Таблица 6
Table 6

Скажите, приходилось ли Вам в течение последнего года принимать участие в деятельности территориального общественного самоуправления, сходах и собраниях граждан, публичных слушаниях и других формах местного самоуправления? / На какой срок вы планируете свое будущее?, %

Have you taken part in the activities of territorial public self-government, gatherings and meetings of citizens, public hearings and other forms of local self-government over the past year? / For how long do you plan your future?, %

	Не планирую будущее, живу сегодняшним днем	Менее года	На один-два года	На три-пять лет	На шесть-десять лет	Более десяти лет
Да	19,3	19,9	18,4	24,4	13,6	18,4
Нет	78,0	77,4	78,3	72,4	79,7	75,0
Затрудняюсь ответить	2,7	2,7	3,3	3,2	6,8	6,6

Таблица 7
Table 7

Если бы Вам предложили войти в состав общественного совета по оценке решений, принимаемых органами местной власти, и от Вас потребовалась бы реальная работа, согласились бы Вы или отказались? / На какой срок вы планируете свое будущее?, %

If you were offered to be a member of the public council for evaluating decisions made by local authorities and you were supposed to do real work, would you agree or refuse? / For how long do you plan your future?,%

	Не планирую будущее, живу сегодняшним днем	Менее года	На один-два года	На три-пять лет	На шесть-десять лет	Более десяти лет
Согласился	28,6	37,1	33,8	39,2	30,5	31,6
Отказался	55,2	48,4	49,8	48,4	55,9	48,7
Затрудняюсь ответить	16,2	14,5	16,4	12,4	13,6	19,7

Крайне ограниченный горизонт планирования у подавляющего большинства представителей регионального социума, отсутствие его взаимосвязи с большинством параметров личной активности могут создать представление о доминирующем в массовом сознании фатализме. Однако это не так. Большинство – 60,3% опрошенных – считает личные усилия и активность ключевыми в достижении / недостижении богатства и успеха. Вторым по значимости фактором является характер ближайшего окружения индивида, особенности микрогруппой социализации, выраженные параметром «семейное воспитание, помощь семьи и родственников». Его отметили 40,2% опрошенных. На третьем месте находится фактор внесоциального характера – стечение обстоятельств, судьба (22,8%). Фактор несправедливости общественного устройства, в наибольшей мере выражающий внешнюю локализацию жизненного успеха и социального неравенства, находится по значимости на четвертом месте (18,8%). Исходное неравенство способностей, заложенное самой природой, также отражающее роль не зависящих от личности обстоятельств, отметили 15,2% опрошенных. То есть личная

активность и целеустремленность при эффективной поддержке ближайшего окружения являются ключевым фактором социального успеха. Проблема, однако, состоит в том, что, во-первых, сочетание этих двух параметров, не так уж часто встречается, и, во-вторых, ситуация в обществе настолько изменчива, что использовать благоприятные факторы лучше исходя из ситуационной конъюнктуры и не задаваться необходимостью выстраивания «длинных» стратегий. Именно такой вывод можно сделать, анализируя массовые мнения установки.

Заключение (Conclusions). Таким образом, установка на длительные сроки планирования своего будущего оказалась малозначимой в контексте ее влияния на общественную и профессионально-деловую активности граждан. Планирование своего будущего, как показали результаты исследования, не является для большинства жителей российской провинции способом регулирования социальных рисков и неопределенности, связанных с трудовыми и гражданскими практиками. Отдаленность или приближенность горизонта планирования, наличие или отсутствие жизненных стратегий лишь в очень не-

большой степени имеют социально-статусную детерминацию, являясь, во-первых, производными от специфики макросоциальной динамики, и, во-вторых, представляя собой специфические личностные характеристики, обусловленные социально-психологическим контекстом.

В ситуации нарастания в современном обществе, в том числе, российском, риска и неопределенности происходит индивидуальный селективный отбор адаптационных практик. Но было бы крайне опрометчиво считать, что в данном отборе доминирует рациональная мотивация, происхождение которой, к тому же, можно интерпретировать, исходя из статусных характеристик.

Действительно, для кого-то комфортнее минимизировать горизонт планирования или вообще жить «сегодняшним днем» (и таких большинство среди жителей российской провинции), кому-то кажется оптимальным формировать «длинные» жизненные стратегии (что является достаточно нечастым). К тому же, по всей видимости, выбор стратегического или тактического мышления и модуля поведения далеко не всегда является результатом рефлексии и лишь в небольшой степени зависит от статусных позиций индивида. Лишь возраст и, отчасти, уровень материального благосостояния хотя бы слабо, но влияют на горизонт планирования своего будущего. В свою очередь, горизонт планирования, будучи, скорее, не социально, а социально-психологически детерминированным, в очень небольшой степени влияет на социальную мобильность, общественную активность и социальные практики в целом.

Список литературы

Барабанова В. В., Зеленова М. Е. Представление студентов о будущем как аспект их личностного и профессионального самоопределения // Психологическая наука и образование. 2002. № 2. С. 28-41.

Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. в англ. под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. 390 с.

Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.

Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. № 5. С. 60-74. URL: https://ecsoc.hse.ru/2002-3-5/annot.html#doc_26593677 (дата обращения: 15.08.2019).

Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / Пер. с нем. Л. Ю. Пантиной. М.: РОССПЭН, 2002. 284, [2] с.

Кравченко С. А. Метаморфозы: сущность, усложняющиеся типы, место в социологическом знании // Социологические исследования. 2017. № 10. С. 3-14.

Наумова Н. Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. № 2. С. 5-22.

Немировский В. Г., Немировская А. В. Социальная конкурентоспособность: шансы на успех у молодежи и взрослых // Социологический журнал. 2018. № 2. С. 135-149.

Тихонова Н. Е. Российский средний класс: особенности мировоззрения и факторы социальной мобильности // Социологические исследования. 2000. № 3. С. 13-23.

Чердниченко Г. А. Личные планы выпускников средних учебных заведений (сравнительный анализ) // Социологические исследования. 2001. № 12. С. 108-115.

Чердниченко Г. А. Личные планы выпускников средней школы // Социологические исследования. 2005. № 7. С. 114-117.

Яницкий О. Н. «Турбулентные времена» как проблема общества риска // Общественные науки и современность. 2011. № 6. С. 155-164.

Bauman Z. *Retrotopia*. Cambridge: Polity Press, 2017.

Dahrendorf R. *Life Chances: Approaches to Social and Political Theory*. Chicago: The University of Chicago Press, 1979.

Lash S., Urry J. *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1987.

Nurmi J.-E. How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning // *Developmental Review*. 1991. Vol. 11, № 1. P. 1-59.

Steinberg L., Graham S., O'Brien L., Woolard J., Cauffman J., Banich M. Age differences in future orientation and delay discounting // *Child Development*. 2009. Vol. 80, № 1. P. 28-44.

Urry J. *Global Complexity*. Cambridge: Polity Press, 1987.

References

Barabanova, V. V. and Zelenova, M. E. (2002), "Students' vision of the future as an aspect of their personal and professional self-determination", *Psychological Science and Education*, (2), 28-41. (In Russian).

Bauman, Z. (2005), *The Individualized Society*, Translated by Inozemtsev, V. L., Logos, Moscow, Russia. (In Russian).

Bek, U. (2000), *Risk Society, Towards a New Modernity*, Translated by Sedel'nik, V and Fyodorova, N., Progress-Traditsiya, Moscow, Russia. (In Russian).

Burd'e P. (2002), "The forms of capital", *Journal of Economic Sociology*, (5), 60-74. [Online], available at: <http://bourdieu.name/node/106> (Accessed 15 August 2019). (In Russian).

Darendorf, R. (2002), *Modern social conflict. Freedom Policy Essay*, Translated by Pantina, L. Yu., ROSSPEN, Moscow, Russia. (In Russian).

Kravchenko, S. A. (2017), "Metamorphoses: essence, more complex types, place in sociological knowledge", *Sociological Studies*, (10), 3-14. (In Russian).

Naumova, N. F. (1995) "Human life strategy in a transitional society", *Sociological Journal*, (2), 5-22. (In Russian).

Nemirovskiy, V. G., Nemirovskaya, A. V. (2018), "Social Competitiveness: Youth and Adult Opportunities for Success", *Sociological Journal*, (2), 135-149. (In Russian).

Tikhonova, N. E. (2000), "Russian middle class: worldview features and factors of social mobility", *Sociological Studies*, (3), 13-23. (In Russian).

Cherednichenko, G. A. (2001), "Personal plans of secondary school graduates (comparative

analysis)", *Sociological Studies*, (12), 108-115. (In Russian).

Cherednichenko, G. A. (2005), "Personal High School Graduate Plans", *Sociological Studies*, (7), 114-117. (In Russian).

Yanitskiy, O. N. (2011), "«Turbulent times» as a problem of a risk society", *Social Sciences and Contemporary World*, (6), 155-164. (In Russian).

Bauman, Z. (2017), *Retrotopia*, Polity Press, Cambridge, UK.

Dahrendorf, R. (1979), *Life Chances: Approaches to Social and Political Theory*, The University of Chicago Press, Chicago, USA.

Lash, S. and Urry, J. (1987), *The End of Organized Capitalism*, Polity Press, Cambridge, UK.

Nurmi, J.-E. (1991), "How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning", *Developmental Review*, 11 (1), 1-59.

Steinberg, L., Graham, S., O'Brien, L., Woolard, J., Cauffman, J. and Banich, M. (2009), "Age differences in future orientation and delay discounting", *Child Development*, 80 (1), 28-44.

Urry, J. (1987), *Global Complexity*, Polity Press, Cambridge, UK.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interest to declare.

Реутов Евгений Викторович, кандидат социологических наук, доцент Белгородского государственного национального исследовательского университета. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0270-168X>.

Evgeny Victorovich Reutov, PhD in Sociology, Associate Professor, Belgorod State National Research University. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0270-168X>.

УДК 316.3

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-5

Сорокина Н. Д.

**Социальные перемены и престиж профессии инженера
в современном российском обществе**

Московский авиационный институт (НИУ)
Кафедра «Социология, психология и социальный менеджмент»
Волоколамское шоссе, д. 4, Москва, 125993, Россия
nd-sorokina@mail.ru

*Статья поступила 5 августа 2019 г.; Принята 28 августа 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.*

Аннотация. В мире происходят фундаментальные сдвиги, обусловленные глобализацией и научно-технической революцией (НТР-4). Соответственно происходят изменения в социальной структуре общества. В статье анализируется влияние социальных перемен на престиж профессии инженера, исследуются мотивы выбора профессии инженера, ее престиж в представлении студентов. В настоящее время отмечается нехватка квалифицированных инженерных кадров. И это является одной из наиболее острых проблем в современной экономике России, которая находится в процессе перехода на инновационный путь развития. Показано на примере опроса студентов инженерных вузов, что данная профессия востребована на рынке труда, имеет хорошие перспективы трудоустройства. В качестве мотивов выбора профессии инженера студенты отдают предпочтение материальной составляющей профессии, возможности выполнять сложную работу. Среди мотивов выбора профессии, направления получаемого образования студенты отмечают также показатели статуса профессии. Принадлежность к профессиональной династии является одним из факторов в оценке студентами своих перспектив и одним из ресурсов формирования такой профессиональной группы, как инженеры. В то же время престижность профессии пока в небольшой мере привлекает студентов. Делается вывод о том, социальные перемены, связанные со становлением рыночных отношений в России, процессы глобализации, негативно повлияли на престиж профессии инженера в силу изменений в социальной структуре общества. Для повышения престижа этой профессии необходимы меры, позволяющие существенным образом повлиять на нынешнее социальное расслоение, в том числе, перейти к более справедливому перераспределению доходов. В качестве других мер предлагается улучшение качества высшего инженерного образования. В повышении качества образования всё большую роль будут играть профессиональные стандарты. В них прописываются не только чисто профессиональные навыки, но и такие, как социальная ответственность, т.е. готовность нести ответственность за социальные, культурные и экологические последствия комплексной инженерной деятельности. Такой момент, как династичность, т.е. наследование социально-профессионального статуса также может способствовать тому, чтобы профессию инженера престижной считали большее количество будущих специалистов.

Ключевые слова: социальные перемены; мотивы выбора профессии инженера; престиж профессии инженера; династийность; факторы повышения престижа высшего инженерного образования.

Информация для цитирования: Сорокина Н. Д. Социальные перемены и престиж профессии инженера в современном обществе // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 3. С. 63-77. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-5

Nina D. Sorokina

**Social changes and prestige of the profession of an engineer
in modern Russian society**

Moscow Aviation Institute (National Research University)
Department of Sociology, Psychology and Social Management
125993, 4 Volokolamskoye Rd., Moscow, Russia
nd-sorokina@mail.ru

*Received on August 8, 2019; Accepted on August 28, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. The world is undergoing fundamental changes due to globalization and the scientific and technological revolution (STR-4). Accordingly, there are changes in the social structure of society. The article analyzes the impact of social changes on the prestige of the engineering profession, explores the motives of choosing an engineering profession, its prestige in the students' view. There is a lack of qualified engineering personnel today. And this is one of the most relevant problems in the modern Russian economy, which is in the process of transition to an innovative way of development. It is shown on the example of a survey of students of engineering universities, that this profession is in demand in the labor market, and it has good employment prospects. As a motive for choosing the profession of an engineer, students prefer the material component of the profession, the ability to perform complex work. Among the motives for choosing a profession students also note the indicators of the status of the profession. It is shown that belonging to a professional dynasty is one of the factors in the assessment of their prospects by students and one of the resources for the formation of such a professional group as engineers. At the same time, the prestige of the profession does not attract students. It is concluded that the social changes associated with the formation of market relations in Russia, the processes of globalization, have had a negative impact on the prestige of the engineering profession due to changes in the social structure of society. To increase the prestige of this profession, some measures are needed to significantly affect the current social stratification, including the transition to a more equitable redistribution of income. As other measures, it is proposed to improve the quality of higher engineering education. Professional standards will play an increasingly important role in improving the quality of education. They include not only professional skills, but also social responsibility, i.e. the willingness to be responsible for the social, cultural and environmental consequences of integrated engineering activities. Such factor as dynasties, i.e. the inheritance of social and professional status can also contribute to the fact that the profession of an engineer is considered prestigious by a greater number of future specialists.

Keywords: social changes; motives for choosing an engineer profession; prestige of the profession of an engineer; factors of increasing the prestige of higher engineering education

Information for citation: Sorokina, N. D. (2019), “Social changes and prestige of the profession of an engineer in modern Russian society”, *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 63-77. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-5

Введение (Introduction). Мир переживает переход к шестому технологическому укладу, хотя о нём пока говорить рано применительно к России, поскольку «доля технологий пятого уклада у нас пока составляет примерно 10%, да и то только в наиболее развитых отраслях: в военно-промышленном комплексе и в авиакосмической промышленности. Более 50% технологий относится к четвёртому уровню, а почти треть – и вовсе к третьему» (Каблов, 2010). (Напомним, что шестой технологический уклад характеризуется развитием робототехники, биотехнологий, нанотехнологий, достижениями генной инженерии, системами искусственного интеллекта и т.д.).

Происходящие фундаментальные сдвиги обусловлены также глобализацией и научно-технической революцией (НТР-4). Соответственно происходит «существенное сокращение потребности в живом труде и вообще – изменит положение индивида в новой институциональной системе. Эти перемены могут быть как структурными, так и функциональными, непосредственными, так и отложенными, видимыми и невидимыми» (Яницкий, 2018: 52).

Таким образом, мы имеем дело с постиндустриальным обществом, в котором большая часть социальной структуры составляет средний класс; такое общество характеризует рост «третьего сектора» (Bell, 1973); снижение доли физического труда, занятость в информационном бизнесе, увеличение доли финансовых, консультационных, и других услуг.

Что касается современного российского общества, доля среднего класса варьируется в зависимости от критериев принадлежности к нему, особенно в сравнении с раз-

витыми странами, поэтому называются разные цифры. В целом, можно отметить, что она невелика, а в перспективе может еще уменьшиться. По данным Института социологии РАН, «наиболее стабильная группа среднего класса – его ядро – составляет на настоящий момент менее 40% его общей численности, т. е. 16% населения в целом. Остальные представители СК – 26%, как уже отмечалось, относятся к периферии этого ядра» (Средний класс, 2014: 12). Но есть и более осторожные оценки. Так, по данным Института современного развития, «российские экономисты и социологи опровергли миф о росте благосостояния и увеличении численности среднего класса в России. По их данным, к этой прослойке можно отнести не 20-25%, как считается официально, а около 7% населения» (Социологи: средний класс в России, 2019).

Изменения в социальной структуре в российском обществе, связанные с переходом к рыночным отношениям, значительному сокращению доли промышленного производства, привели к снижению уровня благосостояния, изменению престижа отдельных профессионально-квалификационных групп населения, в том числе, и такой группы, как инженеры. Макс Вебер, как известно, в качестве одного из оснований социальной стратификации выделяет престиж, понимаемый как уважение, которым пользуется в обществе та или иная профессия, род занятий. В свою очередь, престижность профессии зависит от особенностей социальной системы. В советское время престиж профессии инженера был довольно высок, что связано со структурой экономики, развитием промышленного производства. Причем, профессия инженера чаще других оказывалась в

центре внимания советской социологии. Исследователи отмечали, что в то время «в результате расширения системы высшего политехнического образования работа инженера стала по-настоящему массовым занятием» (Мансуров, Юрченко, 2013: 97-98).

Но уже в конце 1980-х гг. отмечается падение престижа инженерного труда и тенденция депрофессионализации инженеров как профессиональной группы (Крыштановская, 1989). На первые места в настоящее время по престижности начинают выходить такие профессии, как: программисты, юристы, экономисты, предприниматели, менеджеры, дизайнеры и т.д. Между тем инновационный путь развития страны не будет успешным, если такая профессия, как инженер не будет должным образом востребована, а вузы будут выпускать недостаточно квалифицированных специалистов.

Изменения в экономике постепенно приводят и к изменениям на рынке труда. Некоторые специалисты отмечают, что «трудовые ресурсы и востребованность профессий в России начали перераспределяться в сторону промышленности, поэтому профессия инженера наиболее востребована»¹. Вместе с тем, исследователи отмечают нехватку «квалифицированных инженерных кадров и это является одной из наиболее острых проблем в современной экономике России. Её решение невозможно без создания современной национальной системы профессиональных квалификаций, синхронизированной с системой высшего образования». Но «в последние годы ситуация с подготовкой инженерных кадров стала постепенно выправляться. Разработаны новые федеральные государственные образовательные и отраслевые профессиональные стандарты, вступил в действие Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций» № 238-ФЗ от 03.07.2016 г.,

внесены необходимые изменения в ФЗ «Об образовании в РФ», касающиеся проведения общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ» (Данилов и др., 2018: 5-6).

Вместе с тем пока не преодолено «следующее противоречие: с одной стороны, технологии в мире развиваются сверхбыстрыми темпами, при этом нет общего понимания, как быстро менять систему образования под новые экономические условия и как в этой ситуации строить свои жизненные стратегии молодым специалистам; с другой, – в России на государственном уровне ставится задача о стремительном научно-технологическом развитии и подготовке инженеров новой формации» (Савинова, 2019: 77).

Какие произошли социальные перемены за последнее время в российском обществе в этом контексте? Каковы сдвиги социальной структуры? Каким образом социальные перемены повлияли на престиж профессии инженера? Что необходимо предпринять, чтобы повысить престиж данной профессии? Какую роль в этом процессе может сыграть образование как социальный институт? Может ли такой фактор, как династичность, сыграть роль в повышении престижа профессии инженера? Этим вопросам посвящена данная статья.

Проблема заключается в том, что социальные перемены привели к падению престижа профессии инженера, а без его повышения трудно рассчитывать на переход к инновационной экономике. С другой стороны, за последнее время понизились уровень и качество образования, в том числе инженерного. Существует противоречие между востребованностью высококвалифицированных кадров-инженеров и нехваткой таковых на рынке труда. Одна из рабочих гипотез звучит следующим образом. Среди мотивов выбора

¹ Профессия инженер стала самой востребованной на рынке труда в России // Новости рынка труда. URL: <https://promdevelop.ru/news/professiya-inzhener-stala->

samoj-vostrebovannoj-na-rynke-truda-v-rossii/ (дата обращения: 1.08.2019).

профессии инженера её престижность не оказывается превалирующим фактором.

Методология и методы (Methodology and methods). Теоретико-методологическую базу данной статьи составили работы зарубежных и отечественных авторов. Процессам глобализации, характеристикам постиндустриального общества, возрастанию роли среднего класса, социальным изменениям постсоветского общества и т.д. посвящены работы Д. Белла, Э. Гидденса, Л.А. Беляевой, В.В. Радаева, Н.Е. Тихоновой, О.И. Шкаратана, О.Н. Яницкого и др.

Глобализация принесла в нашу повседневную жизнь много изменений. Происходят фундаментальные сдвиги в условиях новой научно-технической революции. На это обращает внимание известный отечественный исследователь О.Н. Яницкий, который отмечает, что «социологи подвергли жесткой критике техноманию, увидев в ней скрытый инструмент для еще более интенсивной эксплуатации информационных ресурсов игроками глобального рынка» (Яницкий, 2018: 49). В этой связи можно констатировать, что современный глобализированный мир ставит перед человечеством вопрос принятия ответственных решений в различных сферах жизнедеятельности, в том числе касающихся различных технических новшеств.

В своей известной работе «Грядущее постиндустриальное общество» Д. Белл даёт характеристику обществу, в котором машины вытесняются знанием, что впоследствии дало основание именовать такое общество информационным. Он подчёркивает, что традиционное влияние экономических элит сменяется влиянием технократов и политических экспертов. Но главное, на что стоит обратить внимание в свете рассматриваемой проблемы, – так это на его вывод об изменениях в социальной структуре общества. Большая часть населения будет занята в сфере услуг, а число людей, занятых в промышленности, постоянно сокращается,

наступит период полной автоматизации производства. Таким образом, машинная технология сменяется интеллектуальной, информационной. В таком обществе возрастает престиж образования, а «белые воротнички» начинают управлять миром (Bell, 1973).

Обращает внимание на неоднородность среднего класса и Э. Гидденс. Он вводит понятия «старый средний класс» и «новый средний класс». Старый средний класс включает собственников небольшого бизнеса, владельцев частных магазинов и маленьких фермерских хозяйств. Новый средний класс состоит из высокооплачиваемых наемных работников, как правило, занятых интеллектуальным трудом. В самом новом среднем классе Гидденс выделяет высший слой, включающий менеджеров и специалистов, работающих в сфере крупного бизнеса; и низший слой, к которому относятся учителя, врачи, конторские служащие и т.д. Это очень разнородная группа людей, по многим параметрам схожая с рабочим классом (Giddens, 1995).

Становлению среднего класса в современной России уделяют много внимания и отечественные исследователи. Так, в одной из работ отмечается, что «формирующийся в России средний класс представляет собой значительную активную социальную группу населения. Наличие в регионах достаточно высокой доли «средних», по всей видимости, говорит о качестве трудовых ресурсов и наличии в этих регионах базы для разного рода нововведений. Активные и мотивированные группы населения, массово представленные средним классом, это продукт развития России за последние 15 лет» (Беляева, 2007: 12).

Более осторожную позицию занимает другой известный исследователь среднего класса В. В. Радаев. Он прямо заявляет, что «среднего класса как единого целого попросту не существует – ни с точки зрения сходства социально-экономических позиций

(профессии или стиля жизни), ни с точки зрения общего мировоззрения, ни с точки зрения единообразного поведения (например, голосования за определенный политический блок)... Отдельные параметры средних слоев, конечно, могут и должны пересекаться, но надежды на получение единой стройной картины в принципе нет... По всем социологическим параметрам «средний класс» выпрыгивает из одной универсальной схемы и со строго стратификационных позиций, к сожалению, оказывается фикцией, сверхклассовой конструкцией» (Радаев, 1998).

Не случайно, один из отечественных исследователей среднего класса обращает внимание на то, что «в годы реформ характерной особенностью среднего класса стала высокая социальная мобильность, как восходящая, так и нисходящая. При этом социальная мобильность имела у большей части дореформенного среднего класса нисходящий характер. Восходящая социальная мобильность выражена в среднем классе относительно слабее, хотя даже среди верхнего слоя СК почти 15% выходцев из самых «низов» позднесоветского общества». При этом автор указывает, что представители среднего класса в России, достигая приемлемого для них социального статуса, полагают в качестве факторов успеха способности, образование, упорный труд, знакомства и связи. Характерно в этой связи то, что «под способностями имеется в виду, прежде всего, готовность жить в условиях рынка и возрастающей конкуренции, ориентация на индивидуальную свободу, нонконформизм, а также некоторые профессиональные навыки и умения (владение иностранными языками, компьютером и т.п.)». Но, по мнению автора, представители среднего класса заблуждаются в том, что «почти всеми своими достижениями в жизни они обязаны самим себе», поскольку «принадлежность к городской культуре и вы-

сокие статусные позиции родителей значительно способствуют занятию более высоких ступеней на социальной лестнице» (Тихонова, 2000: 22).

О. И. Шкаратан указывает на то, что в постсоветской России произошло сильное социальное расслоение. Многие представители советского среднего класса оказались в низу социальной пирамиды. И если в качестве одного из главных критериев отнесения к среднему классу в позднем СССР было образование, то в настоящее время нужно вести речь не только об его уровне, а главным образом, о качестве в соотношении с мировым уровнем. Рынок повысил требования к качествам и работодателя, и работника (Шкаратан, 2004).

В трудах Р. Грэм, А. Камп, Е. А. Коган, Е. М. Колесниковой, О. В. Крыштановской, В. А. Мансурова и др. исследуются факторы, условия, влияющие на повышение престижа профессии инженера; описываются мировые тенденции развития инженерного образования; анализируются вопросы подготовки инженерных кадров, также условия, влияющие на подготовку инженеров. Так, в своих работах Р. Грэм и А. Камп указывают особенности инженерного образования в изменяющемся мире, на изменения в инженерном образовании, условиях и факторах его улучшения (Graham, 2012; Kamp, 2016). Среди отечественных исследователей инженеров, как профессиональной группы, следует выделить О. В. Крыштановскую, которая анализирует особенностям инженерного труда в дореволюционной России, вопросы формирования инженеров в период социалистической индустриализации, а также наиболее острые проблем, связанных с сегодняшним положением инженеров в нашей стране (Крыштановская, 1989). Много внимания уделяет В. А. Мансуров и др. вопросам становления социологии профессиональных групп в нашей стране, указывая, что на иссле-

дования российских социологов в данной области сыграли западные теории социологии профессий, хотя они и имели ограниченную релевантность для России в советский период. Но на сегодняшний день западные теории профессий активно используются отечественными социологами, что помогло, в частности, социологам прийти к выводу: сами понятия «профессии» и «профессионализации» тесно связаны с типом общественно-экономической системы, а также с историческими особенностями её развития (Мансуров, Юрченко, 2013). Особенно важными с точки зрения исследования темы престижа профессии инженера оказались работы Е. М. Колесниковой, которая обращает внимание на династийный аспект при выборе профессии инженера, который может влиять на исходное и текущее социально-профессиональное положение работника и группы (Колесникова, 2018), а также Е. А. Коган, Т. В. Семеновы, проанализировавшие факторы, которые повлияли на выбор профессии инженера студентами технических вузов. Данные авторы указывают на то, что внимание к данной профессиональной группе обусловлено «большой потребностью экономики в молодых квалифицированных инженерных кадрах», но, с другой стороны, имеет место «недооценка и понижение статуса этой профессии» (Коган, Семенова, 2018: 71).

Эмпирическая база включает результаты социологических исследований. Одним из них является «Инженерные династии России» при участии автора. Исследование выполнено при поддержке РГНФ, проект «Инженерные династии России», грант № 15-03-00666, руководитель исследования проф. В. А. Мансуров. Опрос был проведен в декабре 2015 в двух регионах (гг. Москва и Самара). В опросе приняли участие студенты следующих вузов: МАИ, МАТИ (в то время он еще не был присоединён к МАИ), МАМИ,

МПУ, СамГТУ. Всего было опрошено 290 студентов методом анкетного опроса.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Влияние социальных перемен на престиж профессии инженера проявляется в существенном изменении социальной структуры общества за годы рыночной экономики в России. Это выражается, прежде всего, в том, что «резко усилилось имущественное расслоение населения, появились значительные слои так называемых новых бедных» (Шкаратан, 2004: 4). В верхний слой общества попадают люди, которые выиграли от приватизации, а их состояния обусловлены во многом тем, что они являются собственниками рентабельных производств, имеющих отношение к добыче полезных ископаемых. К нему можно отнести также людей, получающих прибыль от финансовых операций, чиновников разных уровней. А свёртывание многих промышленных производственных предприятий привело к резкому изменению социальной структуры общества.

Возникает вопрос: как изменилось положение такой профессионально-квалификационной группы, как инженеры в этих условиях? К какому социальному слою, классу они принадлежат? В реалиях сегодняшнего российского общества ответ на этот вопрос не так прост, как может показаться. Как отмечает О. И. Шкаратан, «в течение всего постсоветского периода социальная политика, воплощавшая реальные интересы правящих групп, по крайней мере, не препятствовала (а возможно и содействовала) торжеству созданию среднего класса в его предпринимательской части и деквалификации профессионалов – второй значимой составляющей этого класса. Эти средние слои ущемлены в своих социально-экономических правах. Не случайно, что их доля, численность и общественное значение не соответствуют показателям, выработанным опытом развитых стран мира» (Шкаратан, 2004: 32).

Поэтому инженеры, как социальная группа, могут встречаться в различных социальных слоях, в том числе, и в низших. Таким образом, ставится под сомнение вопрос престижности профессии инженера.

Между тем, средний класс, как это принято считать, является костяком общества, значительность этого слоя уменьшает социальную дифференциацию, его численность влияет на развитие экономики. Класс профессионалов, его увеличение является неотъемлемой характеристикой постиндустриального общества. Появляется новый средний класс, к которому Э. Гидденс относит в том числе высокооплачиваемых наёмных работников, занятых высокоинтеллектуальным трудом (Giddens, 1995). Безусловно, к ним можно отнести и инженеров, как людей, являющихся опорой высокотехнологичных производств. Отсюда и интерес молодёжи к получению инженерного образования. Происходит своеобразный ренессанс инженерной деятельности, а занятия ею даже называют профессией будущего. Хотя престиж этой профессии пока не является достаточно высоким. Что влияет на выбор профессии инженера, зачем молодёжь идёт в инженерные вузы? Для ответа на эти вопросы проанализируем результаты проведённого исследования «Инженерные династии России».

Настоящее исследование выявило статус профессии инженера в оценках студентов инженерных ВУЗов. Для них высоко значимыми

оказались такие аспекты профессии, как возможность влиять на собственную социальную позицию и использовать экспертное знание на общественное благо: «возможность достойного дохода» – 66%; «возможность карьерного роста» – 60%; «хорошие условия труда – 41%»; «возможность самостоятельно принимать решение на своем рабочем месте» – 30%; «возможность приносить пользу обществу» – 32%); «возможность самостоятельно принимать решение на своем рабочем месте» – 30% (Колесникова, 2018: 60).

Каковы же мотивы выбора профессии инженера? «Для студентов инженерных вузов характерно предпочтение материальной составляющей профессии и возможности выполнять сложную работу. Среди мотивов выбора профессии, направления получаемого образования студенты чаще всего отмечают показатели статуса профессии (86%) и интерес к основному содержанию труда (52%)» (Колесникова, 2018: 62).

Проанализируем более подробно результаты опроса студентов МАТИ, проведённого непосредственно при участии автора. Среди студентов МАТИ (будущих инженеров) выборка составила 151 человек. Один из задаваемых вопросов звучал так: «Почему Вы выбрали для себя профессию инженера – обучение в техническом ВУЗе? (выберите не более 3-х вариантов ответа)». Распределение ответов показано в таблице 1.

Таблица 1
Table 1

Мотивы выбора студентами профессии инженера
Motives of students ' choosing an engineering profession

Почему выбрали профессию инженера?	% от числа ответивших
Учёл распространенное мнение о том, что инженер всегда найдет работу. Я считаю профессию инженера перспективной. Она даст мне возможность достойной жизни	56,3
Желание изобретений было решающим. Стремление работать с механизмами было решающим. Хотелось решать сложные научные задачи в будущем	42,4

Почему выбрали профессию инженера?	% от числа ответивших
Я рассчитываю, что сделаю хорошую карьеру в этой профессии	21,2
Хорошо знал предметы, которые нужно было сдавать при поступлении	20,5
Престиж данной профессии в обществе было решающим	13,9
Пример родителей, родственников, работающих по данной специальности, убедил меня	13,2
Удобное расположение вуза было решающим	11,3
Совет родителей, других родственников был решающим	11,3
Вдохновили образы инженеров в литературе, кино	9,9
Поступал заодно с друзьями	7,2
Пример друзей, семьи, работающий по данной специальности убедил меня	7,2

Как видно из результатов опроса, на первом месте оказался мотив перспективности профессии инженера, что связано с возможностью достойной жизни. В то же время, ненамного отстает такой мотив, как интерес к выбранной специальности, выраженный в стремлении работать с механизмами и т.д. Что касается престижа профессии в обществе, всего около 14% опрошенных студентов его отметили в качестве мотива выбора. И даже расчет на то, что удастся сделать хорошую карьеру в этой профессии, оказался более значимым мотивом, чем престижность профессии. По 5% респондентов отметили такие варианты, как: «пример друзей семьи,

работающих по данной специальности, убедил меня»; «совет друзей, знакомых был решающим» и 4% отметили такой вариант: «наличие знакомых, помогающих поступить на факультет».

В оценке профессиональных перспектив студенты были осторожны, около половины опрошенных оценили их как «средние», и около 40% полагают, что многого добьются в своей профессии, возможно даже очень много, будут вполне успешны в своей профессии и будут хорошо зарабатывать. Примерно 10% опрошенных, полагают, что они не могут рассчитывать на многое от своей профессиональной карьеры (табл. 2).

Таблица 2
Table 2

Как бы Вы оценили свои перспективы в профессии инженера?
How would you assess your prospects in the engineering profession?

Оценка своих перспектив в профессии инженера	% от числа ответивших
Думаю, что я много добьюсь в своей профессии, возможно даже очень много. Думаю, что буду вполне успешен в своей профессии и буду хорошо зарабатывать	39,1
Я бы оценил свои перспективы как средние	49,7
Сложно сказать, но я не могу сейчас рассчитывать на многое от своей профессиональной карьеры. Маловероятно, что мне удастся продвинуться в профессии	10,6
Нет ответа	0,6

Несмотря на то, что большая часть опрошенных студентов оценивают свои перспективы в профессии инженера как хорошие и средние, только около 40% респондентов полагают, что профессия инженера дает больше шансов на достойную жизнь, чем большинство других профессий (см. подробнее таблицу 3).

тов полагают, что профессия инженера дает больше шансов на достойную жизнь, чем большинство других профессий (см. подробнее таблицу 3).

Таблица 3

Table 3

Что, на Ваш взгляд, представляет профессия инженера в современной России?
What, in Your opinion, is the profession of an engineer in modern Russia?

Профессия инженера в современной России – это:	% от числа ответивших
Безусловная перспектива достойной жизни. Большие шансы на достойную жизнь, чем у большинства других профессий	39,0
Шансы на достойную жизнь такие же как и у всех	49,7
Меньше шансов на достойную жизнь, чем у других профессий. У инженера мало шансов на достойную жизнь	11,3

Насколько важны профессиональные династии в представлении студентов? Результаты ответа на этот вопрос представлены в таблице 4. Обращает на себя внимание следующий факт. При ответе на вопрос о мотивах выбора профессии (см. табл. 1) такой

фактор, как «династийность» (пример родителей, родственников) оказался вовсе незначимым (всего 13,2%). А профессиональные династии (таблица 4) для 32,5% опрошенных оказались чрезвычайно важны для существования профессии.

Таблица 4

Table 4

Профессиональные династии в представлении студентов
Professional dynasties in the representation of students

Профессиональные династии (и инженерные в частности) – это:	% от числа ответивших
Не так чтобы очень важно для профессии. Не важно, есть в профессии династии или нет	37,1
Чрезвычайно важно для существования профессии. Важно для профессии	32,5
Ни да, ни нет	24,5
Нет ответа	5,9

При этом 60,3% опрошенных отметили, что их родственники работали или продолжают работать по инженерным специальностям. В то же время только 47,7% респондентов считают, что хотели бы повторения для своих детей их собственного профессионального выбора и стали бы инженерами.

Таким образом, принадлежность к профессиональной династии является одним из факторов в оценке студентами своих перспектив. «Династии – серьезный кадровый резерв профессий и это подтверждают большая доля «династийных» среди студентов, готовность большинства из них работать по

профессии и даже проекция выбора на будущее поколения» (Колесникова, 2018: 66).

Обращает на себя внимание тот факт, что у 60,3% опрошенных их родственники работали или продолжают работать по инженерным специальностям. В то же время 47,7% респондентов отметили, что хотели бы повторения для своих детей их собственного профессионального выбора и стали бы инженерами. Но при ответе на вопрос о мотивах выбора профессии «династичность» (пример родителей, родственников) оказался вовсе незначимым (всего 13,2%). А профессиональные династии для 32,5% респондентов оказались чрезвычайно важны для существования профессии.

Это ещё раз свидетельствует в пользу того, что хотя статус профессии инженера в современной России только начинает восстанавливаться, тем не менее, не приобрел ещё в глазах будущих инженеров устойчивого образа престижности профессии, необходимого для успешной социальной мобильности, продвижения по карьерной лестнице. Поэтому престиж профессии инженера будет выше в случае, когда более очевидным станут её преимущества перед остальными. Этот вывод совпадает с выводом исследователей Е. А. Коган и Т. В. Семеновы, которые полагают, что «профессия инженера является востребованной и в целом престижной с точки зрения студентов технических факультетов МАИ. Большинство из них готовы работать инженерами на производственных предприятиях, но их ожидания относительно заработной платы чаще всего не соответствуют тем условиям, которые им предлагаются на начальных этапах... Несмотря на повышение статуса этой профессии, дефицит молодых инженеров в ближайшее время, скорее всего, сохранится» (Коган, Семенова, 2018: 73).

Среди студентов технических факультетов МАИ на занятиях по социологии было проведено обсуждение темы престижности профессии инженера в 2017 году. В целом,

студенты отметили престижность этой профессии, что выражено в следующих высказываниях. «Считаю профессию инженера престижной в нашем обществе, так как она востребована во многих областях». «Да, считаю профессию инженера престижной, так как инженеры – будущее человечества, от них будет зависеть почти все аспекты жизнедеятельности общества». «Считаю очень престижной. Профессия пользуется спросом, требует больших знаний, навыков. У хорошего специалиста зарплата довольно высокая». «Эти люди занимаются полезным для общества делом – разработками, научными исследованиями, а не абстракцией, как это делают офисные клерки, различные трутни».

Напротив, непрестижность профессии инженера обосновывалась следующим образом (студентов, считающих данную профессию не престижной, оказалось в целом немного). «В нашем мире более престижны те профессии, где больше зарплаты». «Профессия инженера не престижна в наше время. Она очень востребована, но мало вузов выпускают квалифицированных специалистов».

Что же привлекает студентов получать образование в аэрокосмической сфере? С этой целью был проведён мини-опрос среди студентов МАИ в 2017 году (всего 50 человек). Был задан вопрос: «Почему Вы выбрали специальность, связанную с аэрокосмической сферой?» Большинство студентов ответили, что это «перспективная сфера деятельности».

Уровень качества получаемого образования подавляющее большинство опрошенных студентов считают «достаточно высоким». В то же время были отмечены факторы, мешающие получать качественное образование по выбранной специальности. Это: «собственное нежелание учиться»; «недостаточное количество и качество практических занятий по специальности», «недостаточный

уровень состояния учебной базы», а также «трудовая занятость».

Среди мер по повышению уровня качества образования в аэрокосмической сфере студенты указали: «повышение престижа профессий, связанных с аэрокосмической сферой»; «улучшение научной и материально-технической базы», а также «более строгий отбор студентов». Свои жизненные планы подавляющее большинство студентов связывают с аэрокосмической отраслью, всего несколько человек хотели бы поменять сферу деятельности «при удобном случае» (Болотин и др., 2018: 77).

Но уже 2019 г. опрос среди студентов, обучающихся на технических факультетах в МАИ (всего опрошено 78 чел.), показал, что престиж профессии снижается в их представлении. Вот некоторые характерные высказывания. «В России низкий престиж профессии инженера». «Работа инженера скорее интересная, чем престижная». «Считаю, что она престижна для тех, кто удачно устроился и для тех, кому она интересна».

В то же время немало студентов, для которых профессия инженера по-прежнему престижна. «Я считаю, что профессия инженера на сегодняшний день престижна благодаря тому, что всё вокруг развивается: промышленность, производство и т.д. Она ещё является и востребованной». «Профессия инженера является престижной, так как она нужна, и без неё не обойтись при проектировании, конструировании и т.д.».

При ответе на вопрос о качестве получаемого инженерного образования студенты высказали критические замечания. В основном они сводились к следующим характеристикам. «Некоторые преподаватели халатно относятся к преподаванию, также и к студентам». «Очень мало внимания уделяется профессиональной деятельности, практику не проходили на потенциальном месте работы». «Качество образования могло быть лучше».

Но для подавляющего числа студентов качество образования является высоким или чуть выше среднего.

Проблема формирования профессиональных навыков и компетенция является на сегодняшний день практически общей для вузовского образования. Вопрос улучшения инженерного образования является актуальным и для других стран, например, Великобритании. В одной из работ исследователем отмечено, что медленные темпы изменений отражают трудности стимулирования и поддержки реформы образования в рамках инженерных факультетов и школ (Graham, 2019).

А. Камп, директор по образованию международного факультета аэрокосмической техники Делфтского технического университета (Нидерланды), в одной из своих работ пишет о том, что студенты инженерных специальностей являются не только студентами инженерных специальностей, они могут решать проблемы, выходя за рамки собственной инженерии. Речь идет о подготовке будущих инженеров к различным социальным ролям, в том числе, они должны быть в состоянии взять на себя роль агента изменений, иными словами, должны быть готовы обеспечить творческий подход, инновации и лидерство, позволяющие направлять исследования и промышленность к будущему (Kamp, 2016: 21).

Стоит отметить ещё и то, что инженерное образование не сводится только к приобретению необходимых профессиональных навыков. Одна из важнейших функций образования – социализация личности, в данном случае будущего инженера. Какие качества должна формировать система образования, по мнению студентов? При обсуждении темы «Образование как социальный институт» в рамках преподавания социологии в одной из учебных групп, студенты отметили следующие качества: патриотизм, интеллигент-

ность, эрудированность, духовность, разносторонность, самостоятельность, взаимопомощь, честность, порядочность. На самом деле образование формирует и такие качества, как индивидуализм, эгоизм, карьеризм, притворство, приспособленчество и др. В качестве мер, способствующих решить проблемы образования, студенты предлагают:

- бороться с коррупцией;
- тщательно отбирать педагогов, а также абитуриентов;
- освободить преподавателей и учителей от бесполезной бумажной работы.

Ряд исследователей отмечают, что «современное производство требует такой квалификации, которой выпускник первой ступени не обладает. Поэтому предлагается дополнительное профессиональное обучение (ДПО) с последующим контролем качества подготовки в создаваемых федеральных или региональных ЦОКах. Возможна ещё одна образовательная траектория – после прикладного бакалавриата поступить в специализированную магистратуру, которая обычно создаётся в вузе по договорённости с одним или несколькими промышленными предприятиями» (Данилов и др., 2018: 7).

Заключение (Conclusions). Социальные перемены, связанные со становлением рыночных отношений в России, процессы глобализации, негативно повлияли на престиж профессии инженера в силу изменений в социальной структуре общества. Для повышения престижа этой профессии, необходимость которого диктуется вступлением России на инновационный путь развития, необходимы меры, позволяющие существенным образом повлиять на нынешнее социальное расслоение, в том числе, перейти к более справедливому перераспределению доходов, борьба с коррупцией.

В то же время профессия инженера постепенно становится всё более значимой. Она востребована на рынке труда, имеет хорошие перспективы трудоустройства. Но

престижность профессии не является доминирующим мотивом при поступлении в вуз, она оказалась в ряду последних мест среди остальных мотивов. Тем самым подтвердилась гипотеза: среди мотивов выбора профессии инженера её престижность – не значимый фактор.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что имеются резервы в повышении престижа профессии инженера. Одним из них является необходимость социальных изменений, приводящих, в том числе, и к переменам в социальной структуре общества: уменьшение разрыва между социальными слоями. Этому может способствовать такой фактор, как возможность сделать карьеру, достойное материальное вознаграждение труда инженера, что в настоящее время пока проблематично. В повышении престижа профессии инженера немалая роль должна отводиться и улучшению качества высшего инженерного образования. Такой момент, как династичность, т.е. наследование социально-профессионального статуса также может способствовать тому, чтобы профессию инженера престижной считали большее количество будущих специалистов.

В повышении качества образования всё большую роль будут играть профессиональные стандарты. В них прописываются не только чисто профессиональные навыки, но и такие, как социальная ответственность, т.е. готовность нести ответственность за социальные, культурные и экологические последствия комплексной инженерной деятельности.

Список литературы

Беляева Л. А. И вновь о среднем классе России // Социологические исследования. 2007. № 5. С. 3-13.

Болотин И. С., Сорокина Н. Д., Михайлов А. А., Николаева М. Е. Престиж профессии инженера в представлениях студентов // Социология образования. 2018. № 2. С. 70-79.

Данилов А. Н., Гитман М. Б., Столбов В. Ю., Гитман Е. К. Система подготовки инженерных кадров в современной России: образовательные траектории и контроль качества // Высшее образование в России. 2018. № 3. С. 5-15.

Каблов Е. Шестой технологический уклад // Наука и жизнь. 2010. № 4. URL: <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/> (дата обращения: 3.08.2019).

Коган Е. А., Семенова Т. В. Отношение будущих инженеров к работе по специальности: престижность и востребованность профессии // Перспективы науки и образования. 2018. № 2 (32). С. 70-73.

Колесникова Е. М. Инженерные династии и перспективы профессиональной биографии молодых специалистов // Социологический журнал. 2018. Т. 24, № 1. С. 55-72.

Крыштановская О. В. Инженеры: становление и развитие профессиональной группы. М.: Наука, 1989.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессиональных групп: история становления и перспективы // Вестник Института социологии. 2013. № 7.

Радаев В. Средний класс в России или к появлению нового мифа // Знание – сила. 1998. № 7. URL: <http://vivovoco.ibmh.msk.su/VV/JOURNAL/ZS/MEDCLASS.HTM> (дата обращения: 10.09.2019).

Савинова А. В. Успешность трудовых траекторий выпускников инженерных специальностей (на примере выпускников высших учебных заведений Поволжья) // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 2. С. 67-78.

Средний класс в современной России: 10 лет спустя. Аналитический доклад. Институт социологии РАН. М., 2014.

Тихонова Н. Е. Российский средний класс: особенности мировоззрения и факторы социальной мобильности. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/228/013/1220/003.TIKHONOVA.pdf> (дата обращения: 10.09.2019).

Шкаратан О. И. Социальное расслоение в современной России: драма расколотого общества // Мир России. 2004. № 1. С. 3-48.

Яницкий О. Н. Четвертая научно-техническая революция, глобализация и институты // Научный результат. Социология и управление. 2018. Т. 4, № 2. С. 45-57.

Bell D. The coming of post industrial society. New York: Basic Books, 1973.

Giddens A. The Growth of the New Middle Class / The New Middle Class. Life-Styles, Status Claims and Political Orientations; Edited by J. Vidich. N.Y.: New York University Press, 1995.

Graham R. Achieving excellence in engineering education: the ingredients of successful change. March 2012. URL: https://www.raeng.org.uk/publications/reports/achieving-excellence-in-engineering-education_research (дата обращения: 3.08.2019).

Kamp A. Engineering Education in the Rapidly Changing World: rethinking the Vision for Higher Engineering Education. 2nd revised edition ed. Delft: TU Delft, Faculty of Aerospace Engineering, 2016.

References

Belyaeva, L. A. (2007), “Some more words about the middle class of Russia”, *Sociological Studies*, (5), 3-1. (In Russian).

Bolotin, I. S., Sorokina, N. D., Mikhailov, A. A. and Nikolaeva, M. E. (2018), “Prestige of an engineer's profession in the view of students”, *Sociology of Education*, (2), 70-79. (In Russian).

Danilov, A. N., Gitman, M. B., Stolbov, V. Y. and Gitman, E. K. (2018), “System of engineering personnel training in modern Russia: educational trajectories and quality control”, *Higher education in Russia*, (3), 5-15. (In Russian).

Kablov, E. (2010), “Sixth technological way”, *Science and life*, (4) [Online], available at: <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/> (Accessed 1 August 2019). (In Russian).

Kogan, E. A. and Semenova, T. V. (2018), “The attitude of future engineers to work in the specialty: prestige and demand for the profession”, *Perspectives of science and education*, (2), 70-73. (In Russian).

Kolesnikova, E. M. (2018), “Engineering Dynasties and Prospects for the Professional Biography of Young Specialists”, *Sociological Journal*, 24 (1), 55-72. (In Russian).

Kryshtanovskaya, O. V. (1989), *Engineers: formation and development of professional group*, Nauka, Moscow, Russia (In Russian).

Mansurov, V. A. and Yurchenko, O. V. (2013), “Sociology of professional groups: history of

formation and prospects”, *Bulletin of the Institute of sociology*, (7). (In Russian).

Radaev, W. (1998), “Middle class in Russia or to the emergence of a new myth”, *Knowledge-force*, (7) [Online], available at: <http://vivovoco.ibmh.msk.su/VV/JOUR-NAL/ZS/MEDCLASS.HTM> (Accessed 10 September 2019). (In Russian).

Savinova, A. V. (2019), “The success of labor trajectories of graduates of engineering specialties (on the example of graduates of higher educational institutions of the Volga region)”, *Research Result. Sociology and management*, 5 (2), 67-78. (In Russian).

Middle class in modern Russia: 10 years later. Analytical report, (2014), Institute of Sociology of RSA, Russia. (In Russian).

Tikhonova, N. E. “Russian middle class: features of worldview and factors of social mobility” [Online], available at: <https://ecsoc-man.hse.ru/data/228/013/1220/003.TIKHONOVA.pdf> (Accessed 10 September 2019) (In Russian).

Shkaratan, O. I. (2004), “Social stratification in modern Russia: the drama of a split society”, *Mir Rossii*, (1), 3-48. (In Russian).

Yanitsky, O. (2018), “The fourth scientific and technical revolution, globalization and institutions”, *Research Result. Sociology and management*, 4 (2), 45-57. (In Russian).

Bell, D. (1973), *The coming of post industrial society*, Basic Books, New York, USA.

Giddens, A. (1995), “The Growth of the New Middle Class”, in Vidich, J. (ed.), *The New Middle Class. Life-Styles, Status Claims and Political Orientations*, New York University Press, N.Y., USA.

Graham, R. (2012), *Achieving excellence in engineering education: the ingredients of successful change* [Online], available at <https://www.raeng.org.uk/publications/reports/achieving-excellence-in-engineering-education-research> (Accessed 3 August 2019).

Kamp, A. (2016), *Engineering Education in the Rapidly Changing World: rethinking the Vision for Higher Engineering Education*, TU Delft, Faculty of Aerospace Engineering, Delft, Netherlands.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interest to declare.

Сорокина Нина Дмитриевна, кандидат философских наук, доцент кафедры «Социология, психология и социальный менеджмент» Московского авиационного института (НИУ). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6554-3047>.

Nina Dmitrievna Sorokina, PhD in Philosophical Sciences, Associate Professor, Department of Sociology, Psychology and Social Management, Moscow Aviation Institute (National Research University). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6554-3047>.

УДК 316.35

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-6

Шмарин Ю. В.¹
Насонова М. А.²

Социальный портрет молодого лидера регионального
профсоюзного движения

¹) Ассоциация социологов «Институт социальных технологий»
ул. Желябова 12а, Липецк, 398050, Россия
jbshmarion@mail.ru

²) Федерация профсоюзов Липецкой области
ул. Советская, 7, Липецк, 398001, Липецк, Россия
marina_nasonova@mail.ru

*Статья поступила 2 августа 2019 г.; Принята 16 сентября 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.*

Аннотация. В статье приводятся результаты социологического исследования типических характеристик социального портрета лидеров регионального профсоюзного движения, работающих в рамках сложившейся модели российского трипартизма. Построение данного социального портрета связано с необходимостью решения сложной практической задачи, стоящей перед региональными органами управления профсоюзами – задачи формирования молодых лидеров профсоюзного движения, способных возглавить современные региональные профсоюзные организации. Эффективность деятельности современных профсоюзов во многом зависит от того, кто стоит во главе профсоюзной организации, так как современным руководителям профсоюзов достаточно часто приходится действовать в сложной социальной среде, при ограниченных функциональных возможностях и сложностью поиска способов эффективных действий. Современная профсоюзная молодежь, желающая активно участвовать в деятельности первичных профсоюзных организаций, не обладает достаточными личностными и профессиональными качествами для решения сложных задач современных профсоюзов. В этой связи возникла потребность решения научно-практической задачи построения социального портрета активистов регионального профсоюзного движения и разработки на базе полученных типических характеристик портрета стратегии и тактики рационального подбора, расстановки и повышения квалификации молодых активистов с учетом ограниченности всех видов ресурсов личности и возможностей Учебно-методического центра региональной Федерации профсоюзов. Ключевым понятием в теоретической модели предмета исследования выступают молодые специалисты, занимающие ключевые позиции в деятельности профсоюзных организаций предприятий и учреждений Липецкой области. Результаты исследования, полученные анкетированием, позволили количественно оценить, как формируются оптимальные профессиональные, управленческие и личностные характеристики молодого лидера регионального профсоюзного движения. На базе эмпирических данных построены

модели кадровой структуры молодежного регионального профсоюзного актива и интенсивности оттока молодых лидеров регионального профсоюзного движения в зависимости от стажа их профсоюзной деятельности, которые можно использовать для прогнозирования кадрового состава молодежного актива профсоюзного движения, а также при планировании агитационной работы среди работающей молодежи. Полученные социологические характеристики портрета молодого лидера регионального профсоюзного движения позволили определить рациональную структуру и содержание повышения квалификации молодых активистов в Учебно-методическом центре региональной Федерации профсоюзов. Результаты данной работы были доложены в августе 2019 г. на заседании Совета ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, посвященном молодежной политике профсоюзов и получили одобрение.

Ключевые слова: трипартизм; социальный портрет молодого профсоюзного лидера; формирование кадрового резерва профсоюзов

Информация для цитирования: Шмарион Ю. В., Насонова М. А. Социальный портрет молодого лидера регионального профсоюзного движения // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 3. С. 78-99. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-6

Yuri V. Shmarion¹
Marina A. Nasonova²

A social portrait of the young leader of the regional trade Union movement

Association of Sociologists "Institute of Social Technologies"
398050, 12a, Zhelyabova st., Lipetsk, Russia
jbshmarion@mail.ru

Federation of Trade unions of the Lipetsk region
398001, 7, Sovetskaya st., Lipetsk, Russia
marina_nasonova@mail.ru

*Received on August 2, 2019; Accepted on September 28, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. The article presents the results of a sociological study of the typical characteristics of the social portrait of the leaders of the regional trade union movement working within the existing model of Russian tripartism. The construction of this social portrait is connected with the need to solve a complex practical problem facing the regional trade union management bodies – the task of forming young leaders of the trade union movement capable of leading modern regional trade union organizations. The effectiveness of modern trade unions largely depends on who is at the head of the trade union organization, as modern trade union leaders often have to act in a complex social environment, with limited functionality and the complexity of finding ways to act effectively. Modern trade

union youth who want to actively participate in the activities of primary trade union organizations do not have sufficient personal and professional qualities to solve the complex problems of modern trade unions. In this regard, there is a need for solving scientific and practical problems of constructing a social portrait of regional activists of the trade union movement and development on the basis of typical characteristics of the portrait of the strategy and tactics of rational selection, placement and development of young activists, given the limitations of all resources of the personality and possibilities of the Educational-methodical center of the regional Federation of trade unions. The key concept in the theoretical model of the subject of research are young professionals who occupy key positions in the activities of trade union organizations of enterprises and institutions of the Lipetsk region. The results of the survey allowed us to quantify how the optimal professional, managerial and personal characteristics of the young leader of the regional trade union movement are formed. Based on empirical data based model staffing structure of the youth regional trade union activists and the intensity of the outflow of young leaders of regional trade union movement, depending on the experience of their union activities, which can be used to predict cadre of youth activists of the trade union movement, as well as planning propaganda work among the working youth. The obtained sociological characteristics of the portrait of the young leader of the regional trade union movement allowed to determine the rational structure and content of training of young activists in the Training center of the regional Federation of trade unions. The results of this work were reported in August 2019 at the meeting of the Council of the Association of territorial associations of trade unions of the Central Federal district, dedicated to the youth policy of trade unions and were approved.

Keywords: tripartism; social portrait of a young trade union leader; formation of the personnel reserve of trade unions

Information for citation: Shmarion, Yu. V. and Nasonova, M. A. (2019), "A social portrait of the young leader of the regional trade Union movement", *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 78-99. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-6

Введение (Introduction). В современном обществе профессиональные союзы представляют собой один из высоко организованных институтов гражданского общества, которые, в действительности, с 1868 года и до настоящего времени оказывают реальную помощь работникам в отстаивании их законных прав и свобод. Эта особенность профсоюзной деятельности, которая востребована сейчас и будет востребована впредь. Во всех странах мира человек труда находится под непрерывным системным воздействием социальных институтов права, экономики и политики. Отдельному работнику

трудно отстаивать свои права в условиях трипартизма, ведь и государство, и работодатели располагают более мощной правовой поддержкой. Эта проблемная ситуация сегодня особенно актуальна на региональном уровне поскольку практически во всех странах отмечается заметное снижение активности рабочего движения и продвижение идей неолиберализма, который ратует за то, что труженик автономен и свободен при продаже своей рабочей силы на рынке труда и полагает, что индивид и государства имеют равные правовые возможности.

Практика показывает, что для современного общества равенство правовых возможностей указанных субъектов труднодостижимо, а необходимых и достаточных благоприятных условий для повсеместной реализации идей неоллиберализма еще не наступило. Только профсоюзы, возглавляемые профессионально подготовленными лидерами, могут гарантированно защищать социальные и трудовые права каждого работника. Современные проблемы трипартизма на региональном уровне – это та социальная реальность, которая требует решения множества актуальных научных и практических задач, связанных с молодежной политикой современных региональных профсоюзов.

Во-первых, в профсоюзах как на федеральном, так и региональном уровне наметилась тенденция на омоложения кадрового состава, а профсоюзная молодежь недостаточно активна. Во-вторых, та молодежь, которая желает заниматься активно профсоюзной деятельностью имеет недостаточный уровень профессиональной, управленческой, правовой, социально-технологической подготовки. В-третьих, система повышения квалификации профсоюзных кадров слабо учитывает конкретные потребности молодежи, структура и содержание учебных дисциплин и модулей не корректируется, так как отсутствуют данные социологических исследований о том, что конкретно необходимо современной профсоюзной молодежи для активной работы в профсоюзе. Нами предпринята попытка построения социального портрета молодого лидера регионального профсоюзного движения, типические характеристики с целью определения реальных путей решения основных проблем молодежной политики ре-

гионального профсоюзного движения – формирования профессионально подготовленного молодежного актива.

Методология и методы (Methodology and methods). По данным U.S. bureau of labor statistics¹ среди американских рабочих, начиная с 1940-х и 1950-х годов, в профсоюзах состояли 30% работников, в 1980 году – около 20 %, в 2017 и 2016 годах членство в профсоюзах продолжает сокращаться и достигло 10,7 %, а в 2018 году участие в профсоюзе упало до 10,5%. Тенденция снижения членства в профсоюзах отмечается и в других странах мира. По данным Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)² в 2017 году численный состав профсоюзов составляет в Швеции – 66,7%, в Италии – 35,4%, в Англии – 23,5%, в Японии – 17,1%, в Германии – 16,6%, в Южной Корее – 10,4%.

Эффективность деятельности профсоюзов во многом зависит от того, кто стоит во главе профсоюзной организации. Современным руководителям профсоюзов достаточно часто приходится действовать в сложной социальной среде при ограниченных функциональных возможностях и сложностью поиска способов эффективных действий. Следовательно, одной из современных проблем профсоюзов является проблема формирования профсоюзного актива и поиска активного члена профсоюза, который может стать во главе профсоюзной организации.

Руководитель профсоюзной организации – основная фигура профсоюза, и эта актуальная проблема осознается профсоюзами многих стран. Так, в частности, руководство Академии социального диалога и производственных отношений Международного учебного центра MOT (Viale Maestri del Lavoro,

¹ Union membership in the U.S. hit record low in 2018. 2018 г. URL: <https://www.cbsnews.com/news/union-membership-declined-in-2018/> (дата обращения: 25.05.2019).

² OECD и J. Visser, база данных ICTWSS (институциональные характеристики профсоюзов, установление заработной платы, государственное вмешательство и социальные пакты), 2017 г. URL: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss/>. (дата обращения: 25.05.2019).

10 10127 Турин-Италия) отмечает³, что к лидерам профсоюзного движения предъявляются серьезные требования. Они должны уметь правильно выстраивать социальный диалог, как на переговорах, так и на уровне эффективного обмена информацией между властными структурами, работодателями и сотрудниками в целях рационального осуществления экономической и социальной политики. Лидер профсоюзного движения должен иметь возможность активно участвовать как в трехстороннем процессе, в рамках которого правительство выступает в качестве официальной стороны в обсуждениях, так и в двусторонних отношениях между трудящимися и администрацией (или профсоюзами и организациями работодателей) с косвенным участием правительства или без него. В этой связи основной целью Академии социального диалога и производственных отношений Международного учебного центра МОТ является подготовка лидеров профсоюзного движения, способных возглавить сильные, независимые и дееспособные профсоюзы, выступающие, как значимые социальные партнеры, в эффективном социальном диалоге. Учебная деятельность Центра позволяет всем акторам трипартизма сформировать актуальные компетентности, необходимые для всестороннего участия в социальном диалоге с заинтересованными субъектами разного уровня. Здания Туринского кампуса организованы в пять групп, представляющих все континенты мира. На этот компактный, функциональный кампус люди приезжают со всего мира, чтобы жить и учиться вместе в стимулирующей международной среде. Специально построенные комнаты и современное оборудование помогают максимизировать обучение и обмен знаниями.

³ Программа социальной защиты, управления и трипартизма. 2019 г. Международный учебный центр международной организации труда. Viale Maestri del Lavoro 10 Turin 10127, Италия. тел: + 390116936917. Email: spgt@itcilo.org URL: https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/social-dialogue-and-tripartism (дата обращения: 16.02.2019).

Особенности профсоюзной работы заключаются в том, что профсоюзный лидер вынужден работать в сфере сложного и напряженного взаимодействия с работодателем, его представителями, административным аппаратом, органами государственной власти. Специалист, претендующий на эту должность, должен обладать не только профессиональными знаниями и особыми личностными качествами, но и владеть компетенциями, компетентностями и опытом сложного и специфического социального взаимодействия, а также умениями быстро восстанавливаться после решения трудных задач защиты сотрудников. В любых непростых реальных ситуациях руководитель профсоюза должен уметь эффективно выполнять свою роль лидера, несмотря на ограниченность применения административных мер воздействия. Очевидно, что профсоюзный лидер должен быть политически грамотен, иметь хорошую правовую подготовку, обладать высоким уровнем политической, управленческой и социально-технологической культуры⁴.

Конечно же, рассмотренный выше эскиз модели лидера в первом приближении, тем не менее, в ней содержатся все характерные особенности руководителя профсоюза. Намечившаяся в современном профсоюзном движении тенденция на омоложение лидерского состава привела к появлению активной молодежи в руководстве регионального профсоюзного движения которая обеспечивает активную динамику социальным отношениям, приносит оригинальные социально-технологические решения в социальном диалоге трипартизма. Таким образом, современный молодежный актив региональных профсоюзов приобретает черты нового социального феномена, заслуживающего подробного социологического исследования,

⁴ Каким должен быть профсоюзный лидер? URL: <https://www.fpk.ru/read.php?articlealias=sb1150723865> (дата обращения: 16.02.2019).

ориентированного на создание его социального портрета с целью идентификации его основных характеристик и определение социальных технологий формирования у молодых лидеров актуальных профессиональных и личностных качеств. Социологическое исследование проводилось среди участников Молодежного профсоюзного форума Липецкой области «МОЛОДЕЖЬ и ПРОФСОЮЗ. СТРАТЕГИЯ БУДУЩЕГО», который состоялся 24 января 2019 г. Ключевым понятием в теоретической модели предмета исследования выступают молодые специалисты, занимающие ключевые позиции в деятельности профсоюзных организаций предприятий и учреждений Липецкой области. В соответствии с программой социологического исследования выборочная совокупность формировалась по методу основного массива, в которую вошли наиболее активные молодые лидеры регионального профсоюзного движения, представляющие передовые отраслевые профсоюзные организации Липецкой области. Для сбора эмпирических данных использовался метод анкетирования. Была разработана анкета, ориентированная на получение основных характеристик социологического портрета молодежных лидеров регионального профсоюзного движения необходимых для совершенствования структуры и содержания повышения квалификации молодежного профсоюзного актива в рамках курсовой подготовки на базе Учебно-методического центра региональной Федерации профсоюзов, а также решения вопросов подбора и расстановки молодежных профсоюзных кадров. В соответствии с выборочной совокупностью в анкетировании приняли участие молодые лидеры регионального профсоюзного движения в количестве 43 человек представляющие наиболее активно работающие отраслевые профсоюзы Липецкой области.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Среди молодежных лидеров регионального профсоюз-

ного движения отмечается гендерный дисбаланс, девушек (67,4%) в два раза больше, чем юношей (32,6%). Российское законодательство предполагает равенство полов и одинаково обеспечивает защиту фундаментальных прав людей. Равенство, установленное законом, не подтверждается в реальной жизни, так как большинство женщин имеют двойную нагрузку, как на работе, так и дома, что ограничивает их участие в общественно-политической деятельности (Шмарион, Белокопытова, 2018). Однако, несмотря на реальные трудности среди региональной профсоюзной молодежи девушки оказываются более активны чем юноши. Отметим, что гендерный дисбаланс профсоюзной активности отмечается также на Западе и связывают это с тем, что в этих странах развивается массово и активно феминистическое движение (Гадеуш Пато), которое в России не получило распространения среди женской части населения. Россиянки выбрали иной путь. Они не стали противопоставлять себя мужчинам во всех сферах жизнедеятельности, а мудро решили воспользоваться технологиями и средствами, которые активно и результативно используются мужчинами на разных уровнях при отстаивании присущих им идеалов, а также свобод и прав. По данным ВЦИОМ сам термин «феминизм» мало знаком российской общественности, является чуждым массовому сознанию и ассоциируется с чем-то негативным. Феминистское движение на Западе подкрепляется социально-экономическими достижениями. Эту специфику, естественно, должны учитывать профсоюзы и, как представляется, прева-лирование женщин в структуре профсоюзного актива может быть вполне оправданным (Кабайкина, 2018).

Анализ половозрастных данных молодежного актива показал, что старшая возрастная группа молодежи равномерно распределена, причем каждый третий активист профсоюзного движения считает себя полноправным членом молодежного актива региональных лидеров профсоюзов (см. рис. 1).

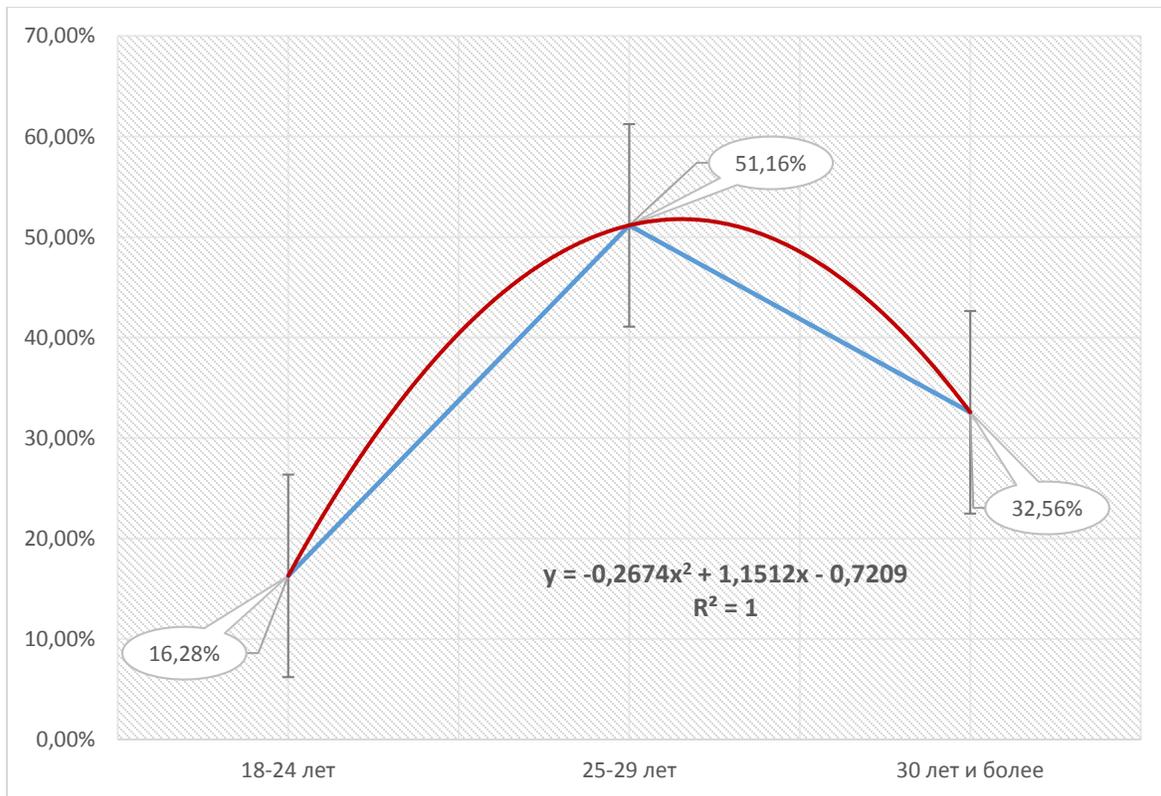


Рис. 1. Возрастные параметры молодых лидеров регионального профсоюзного движения (X – возраст профсоюзных лидеров, Y – доля лидеров данного возраста в общей численности лидеров региона)

Fig. 1. Age parameters of young leaders of the regional trade union movement (X – the age of trade union leaders, Y – the share of leaders of this age in the total number of leaders in the region)

Такая кадровая структура регионального молодежного профсоюзного актива свидетельствует о разумной кадровой политике, предусматривающей реализацию преемственности поколений. Аппарат Федерации профсоюзов Липецкой области (ФПЛО) на регулярной основе решает одну из важных задач профсоюзных организаций – передачу от поколения к поколению накопленного опыта профсоюзной работы в разных отраслях профессиональной деятельности. В этом направлении Федерации достигла регионального уровня институализации, результатом которого стало создание молодежной структуры – Молодежного Совета ФПЛО.

Работа профсоюзного работника предполагает наличие у него разносторонних зна-

ний, которые формируются системой высшего образования. Молодые лидеры регионального профсоюзного движения в подавляющем большинстве (79,07%) имеют высшее образование, в том числе 4,65% имеют ученую степень и 6,98% закончили аспирантуру. Только 16,28% респондентов имеют среднее профессиональное образование. Такой высокий образовательный потенциал региональной профсоюзной молодежи позволяет ей на профессиональном уровне решать экономические, правовые, социальные проблемы, связанные со спецификой социально-трудовых отношений, а также продуктивно взаимодействовать с администрацией организаций, региональными и муниципальными властными структурами.

Эффективность работы руководителя профсоюзной организации предполагает не только соответствующий уровень образования, но и позитивный опыт управления профсоюзной организацией, который зависит от стажа работы на выборных профсоюзных должностях. Анализ стажа работы профсоюзной деятельности молодежного актива показал, что по этой позиции можно выделить две преобладающие стажевые группы. Это – начинающие активисты, имеющие небольшой опыт работы в профсоюзе, менее одного года (20,9%) и вторая группа активистов, имеющих стаж профсоюзной деятельности от одного года до трех лет (39,5%). Активисты с большим стажем профсоюзной деятельности составляют пятую часть профсоюзного актива, в том числе 14,0% имеют

стаж работы в профсоюзе от 8 до 10 лет, и 7,0% активистов, имеющих стаж работы в профсоюзе от 11 до 15 лет. Группа опытных профсоюзных лидеров, по возрастному показателю, не может быть отнесена к молодежи. В эту группу входят те, кто уже вышел из молодежного возраста, но, по-прежнему, активно участвует в решении молодежных проблем в профсоюзном движении. Группу достаточно опытных активистов молодежного профсоюзного движения (18,6%) составляют молодые активисты со стажем профсоюзной деятельности от 4 до 7 лет. Они составляют кадровый резерв профсоюзного актива первичных и отраслевых региональных профсоюзных организаций (см. рис. 2).

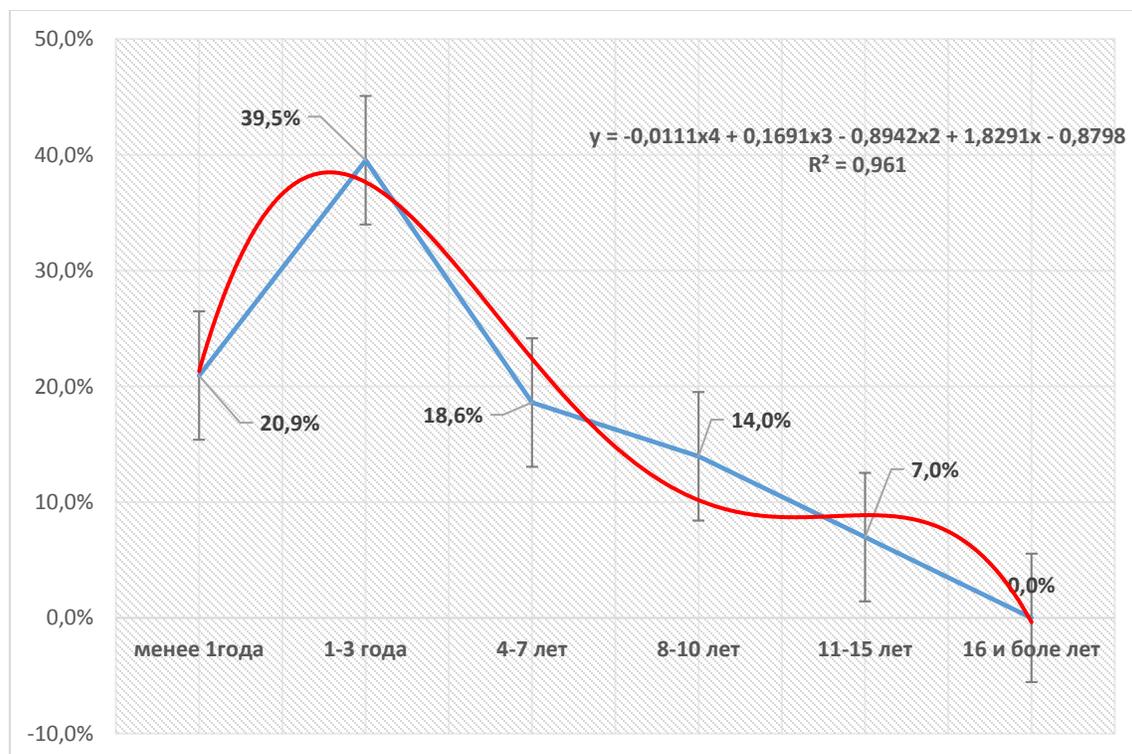


Рис. 2. Интенсивность оттока молодых лидеров регионального профсоюзного движения в зависимости от стажа их профсоюзной деятельности (по оси ординат указан процент молодых активистов профсоюзного движения в данной стажевой группе)

Fig. 2. The intensity of the outflow of young leaders of the regional trade union movement, depending on the length of their trade union activities (the ordinate axis shows the percentage of young trade union activists in this internship group)

Представленные данные о структуре стажа молодежного актива можно использовать для прогнозирования кадрового состава молодежного актива профсоюзного движения, а также при планировании агитационной работы среди работающей молодежи.

Естественно, что социально-демографические характеристики молодежного профсоюзного актива только предваряют социальный портрет, который дополняется фрагментами анализа различных аспектов деятельности молодежного профсоюзного актива. В этой связи представляется интересным анализ мнений молодежного актива о том, что побуждает работающую молодежь к активной профсоюзной деятельности, какими качествами, должен обладать лидер профсоюзного движения и какова самооценка молодежного профсоюзного актива своих лидерских качеств. Известно, что системно-интегральной характеристикой жизни человека является активность, которая интерпретируется в деятельностном подходе, как деятельное состояние субъекта, как условие его существования в мире⁵. Согласно А.В. Петровскому (Петровский, 1976) активность, как деятельное состояние субъекта, детерминирована изнутри, со стороны его отношений к миру, и реализуется во вне – в процессах поведения. Принципиальное отличие активности и деятельности заключается в том, что деятельность детерминирована потребностью в предмете, а активность – потребностью в деятельности. Активность профсоюзного лидера базируется на трех системно обусловленных основах активности человека: мотивационной основы активности (индикатором для ее выявления является вопрос о том, ради чего проявляется активность); целевой основы активности человека (индикатором является вопрос о том, на что

направлена активность человека); инструментальная основа активности (индикатором является вопрос о том, с помощью каких психологических механизмов реализуется активность).

Анализ побудительных мотивов работающей молодежи к активной профсоюзной деятельности позволяет, с помощью частотных характеристик, уточнить структуру мотивационного ядра молодых активистов. Позитивно, что основными мотивами у большинства молодого профсоюзного актива являются: «стремление самореализоваться» (60,5%), «интерес» – (53,5%) и «стремление быть полезным обществу» – (48,8%). Именно, эти мотивы определяют выбор молодого работника стать лидером профсоюзного движения, именно, эти мотивы объясняют поведение молодого человека, придают смысл его деятельности, который представляет собой разумную связь между терминальной ценностью будущего лидера и средством, а также путем движения к ней. В данном случае можно утверждать, что движущей силой молодежного профсоюзного актива является разум, который, несмотря на то, что по эффективности проигрывает и чувствам, и эмоциям, и аффектам, но, естественно, он предполагает наличие у молодого работника определенного уровня управленческой и социально-технологической культуры, требует от него определенных интеллектуальных усилий, формирует у него потребность к обучению, учению, самоорганизации, самоуправлению. Очень важно в последующем в процессе формирования профсоюзного актива нового поколения обеспечить сохранение этих смыслообразующих мотивов, посредством использования социальных технологий формирования и совершенствования позитивных качеств молодежного профсоюзного актива и, прежде

⁵ Активность субъекта в деятельности как движущая сила развития личности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев). 2016 г. URL:

(<https://studfiles.net/preview/2299560/page:3/>) (дата обращения: 16.02.2019).

всего, формирование оптимальной структуры мотивационного ядра молодежного актива профсоюзного движения. При этом, основную роль будут играть мотивы, мотиваторы и, в меньшей степени, стимулы, которые как показывают эмпирические данные, неизбежно присутствуют (экономическая выгода – 7,0%, занимающая предпоследнее место в ранжированном ряду) в структуре мотивов, побуждающих работающую молодежь к активной деятельности в профсоюзной организации. Наличие стимулов в структуре мотивационного ядра молодежного профсоюзного актива не целесообразно считать отрицательным, так как известно, что мотивы и мотиваторы привлекают (наличие фактора добровольности участия – мягкое положительное воздействие на молодого работника) молодежь к активным занятиям профсоюзной деятельностью, а стимулы понуждают выполнять подобную деятельность, в надежде получить достойное вознаграждение, что необходимо учитывать при определении кадровой структуры профсоюзного актива.

Структура мотивационного ядра каждого человека находит отражение в его деятельности, которая раскрывает весь спектр как позитивных, так и негативных качеств. В этой связи представляет определенный организационно-управленческий интерес мнение молодых лидеров регионального профсоюзного движения о том, какими качествами должен обладать руководитель профсоюзной организации.

Среди представленных для обсуждения качеств лидера профсоюзного движения на первом месте оказалась «уверенность в себе» – так считают более половины молодых лидеров профсоюзного движения (58,1%). Уверенный в себе профсоюзный лидер – явление позитивное для трудового коллектива. Он

оказывает положительное влияние на состояние морально-психологического климата в коллективе, так как уверенность человека – это объективная оценка личностью своих возможностей в позитивном решении широкого спектра каждодневных задач с учетом ограниченных ресурсов и действующих ограничений, что существенно при необходимости работать в команде, публично выступать перед разной аудиторией, в определении целей и их достижении. Отметим, что уверенность в себе имеет гендерный оттенок. Для женщин – это чувство уверенности, ощущение уверенности, а для мужчин – это поведенческий аспект⁶. Социальный статус лидера заставляет его четко ощущать границу между уверенностью в себе и самоуверенностью, так как переход этой границы может нанести вред репутации, как лидера, так и престижу профсоюзной организации, и организации в целом.

На втором месте триада качеств: «способность представлять и отстаивать интересы коллектива», «умение создать команду», «активная жизненная позиция». Эти качества оказываются важными, практически, каждому второму молодому лидеру профсоюзного движения (все по 53,5%). В рамках профсоюзной деятельности возможно с высоким уровнем эффективности обеспечивать формирование активной жизненной позиции у работающей молодежи, осуществлять отработку механизмов самоорганизации, самоуправления и саморазвития профсоюзного актива. Активная жизненная позиция предполагает социально-активное отношение лидера к окружающей социально-экономической действительности, предполагающее активное вмешательство в ее формирование и функционирование. Активная жизненная позиция личности предопределяется

⁶ Уверенность в себе: психология. 2019 г. URL: <https://propanika.ru/psihologiya/kak-byt-uverennoj-v-sebe-sovety-psihologa/> (дата обращения: 16.02.2019).

состоянием мировоззрения личности, совокупностью нравственных убеждений и отношение к общественному долгу как позитивному регулятору поведения (Крысько, 2017). Лидер профсоюзной организации представляет общие интересы трудового коллектива, поэтому важным его качеством является способность отстаивать интересы коллектива перед работодателем и во внешних инстанциях и брать на себя всю ответственность за деятельность профсоюзной организации. Это качество является одним из самых важных качеств лидера профсоюзного движения⁷. В рейтинге лидерских качеств на третьем месте оказались два лидерских качества «коммуникабельность» (48,8%) и «инициативность и умение мотивировать себя» (46,5%). По мнению 48,8% респондентов коммуникабельный лидер профсоюзного движения должен уметь налаживать контакты, обладать способностью к конструктивному и взаимообогащающему общению с другими людьми. Коммуникабельность является одним из определяющих навыков успешного социального взаимодействия, затрагивающим как профессиональные, так и личные отношения. Для профсоюзного лидера, работающего в системе «человек-человек», это качество является действительно ключевым, так как ему необходимо выстраивать доверительные отношения не только с коллегами по работе, но и с работодателями, а также с представителями властных структур. При этом, следует подчеркнуть, что современный лидер профсоюзного движения, широко использующий информационные технологии в своей работе, должен обладать высоким уровнем как устной, так и письменной коммуникабельности (Мерман, 2007). Наряду с коммуникабельностью молодому лидеру должна быть присуща «инициативность и умение

мотивировать себя», которые определяют уровень вовлеченности лидера профсоюзного движения в решение проблем трудового коллектива, таково мнение 46,5% опрошенных.

На четвертом месте триада качеств: «умение создавать условия для самореализации своих последователей», «способность организовать коллектив на решение поставленных задач», «надежность, ответственность и последовательность», которые представляются важными каждому третьему молодому лидеру профсоюзного движения (37,2%). Эта триада ориентирует работу лидера с профсоюзной организацией, в целом. Первое, из данной триады качеств, ориентировано на формирование кадрового резерва профсоюзного актива, второе качество связано не только с умением целеполагания, но и с умением обеспечения сонаправленности целевых векторов каждого члена профсоюза, с целевым вектором профсоюзной организации. Личная ответственность, надежность и последовательность предполагает, что лидер профсоюзной организации соблюдает принципы личной ответственности за принимаемые решения и надежности в отношениях с партнерами, коллегами, подчиненными. Эти качества лидера профсоюзного движения свидетельствуют о том, что лидер умеет держать слово, его деятельность является результативной, он готов и может выполнить принятые на себя обязательства. В противном случае авторитет лидера будет потерян.

Анализ эмпирических данных показал, что 30,2% респондентов отмечают, что лидер профсоюзного движения должен обладать видением перспективы (пятая позиция в рейтинге лидерских качеств). Важными составляющими этого качества являются: проявление социальной смелости в определении стратегических и тактических целей профсо-

⁷ Лидерские качества. 2012 г. URL: <https://constructorus.ru/uspek/liderskie-kachestva.html/> (дата обращения: 16.02.2019).

юзной организации, а также умение декомпозировать эти цели на совокупность задач, согласованных по времени и по ресурсам, а также проявление инициативы и настойчивости в достижении целей.

На шестой позиции: «знание себя, своих чувств и эмоций» – 20,9%, «готовность к риску» – 18,6%, «справедливость» – 16,3%, «готовность поддержать в трудную минуту» – 16,3% «гибкость поведения и чувствительность к ситуации» – 11,6%, «другое» – 2,3%.

Качества, представленные на пятой и шестой позиции, в основном, характеризуют личные качества лидера профсоюзной организации.

Таким образом, анализ эмпирических данных позволил оценить, каким представляет себе молодежный профсоюзный актив лидера профсоюзной организации и, вместе с тем, определить набор тех актуальных качеств лидера профсоюзной организации, к которому подрастающее поколение активистов профсоюзного движения стремится.

Тот факт, что молодые лидеры готовы к совершенствованию, подтверждает их оценка реализации собственного лидерского потенциала, которую они оценили по пятибалльной шкале на уровне 3,86 балла. В интегральной самооценке лидерских качеств в равной степени представлены удовлетворительные (37,2%) и хорошие (37,2%) оценки, а выход средней самооценки на уровень 3,86 обеспечивают также 18,6% отличных самооценок. Характерно, что 7,0% респондентов оценили на двойку свои лидерские качества. Возможно, что у этих профсоюзных активистов заниженный уровень самооценки, в целом. Полученные данные являются основанием для разработки соответствующего содержания курсовой подготовки молодого поколения руководителей профсоюзных организаций.

Естественные желания самосовершенствования, самообразования саморазвития

формируют у половины активистов потребность повышения уровня лидерских качеств. Одной из существенных причин неудовлетворенности могут быть факторы, которые препятствуют управленческой деятельности активистов профсоюзного движения. Основным, среди этих факторов, является – дефицит времени. Более половины активистов (51,2%) работают в режиме постоянной нехватки времени. Это не только будет сказываться на качестве управления, но и может привести к проблемам со здоровьем конкретного лидера. Кроме того, указание на нехватку времени, свидетельствует о том, что молодые активисты не освоили еще технологию рационального планирования личного времени, а в своей профсоюзной деятельности не используют социальные технологии, которые позволяют субъекту достигать оптимальный социальный результат при ограниченных, временных, человеческих, материальных и финансовых ресурсах.

Вторым по важности фактором, о котором отмечает каждый третий лидер профсоюзного движения, является сложившееся в трудовых коллективах общественное мнение, выражающееся в непонимании окружающими желания лидера принимать участие в управленческой деятельности профсоюзной организацией (30,5%). В основном, это те работники предприятия, которые не понимают или не хотят понимать целей и задач профсоюзов или они не имеют представления о том, что профсоюзная деятельность является важным и сложным социальным объектом управления – уникальным демократическим инструментом защиты интересов всех трудящихся.

Вместе с отмеченными факторами молодые лидеры профсоюзного движения указывают на недоверие к профсоюзным организациям (2,3%), неудачный опыт управленческой деятельности (2,3%), а также отмечают и другие факторы (14,0%).

Эффективность работы лидера профсоюзной организации, реализуемая в среде социального взаимодействия акторов социального партнерства, будет, во многом, зависеть от того, насколько он рационально использует социально-технологический подход к повышению эффективности деятельности трудовых коллективов. Социально-технологический подход к организации профсоюз-

ной деятельности предполагает использование прикладных разделов социологии управления, включающих в себя социальную диагностику, социальное прогнозирование и проектирование, социальные технологии и другие. Данные об использовании молодым профсоюзным активом в практике управления профсоюзной организации социально-технологического подхода представлены в таблице 1.

Таблица 1
Table 1

Оценка молодыми профсоюзными лидерами эффективности использования социальных технологий в практике управления профсоюзом
Assessment by young trade union leaders of the effectiveness of the use of social technologies in the practice of trade union management

Виды социальных технологий	Оценка эффективности использования			
	эффективно	неэффективно	не используется	затрудняюсь ответить
Социальная диагностика	58,1%	11,6%	4,7%	25,6%
Стратегическое планирование	48,8%	16,3%	2,3%	32,6%
Социальное проектирование	25,6%	20,9%	9,3%	44,2%
Социальное прогнозирование	30,2%	16,3%	4,7%	48,8%
Социальное управление	39,5%	20,9%	7,0%	32,6%

Эти данные показывают, что, в среднем, около 40% молодых лидеров использует инструментарий социальных технологий в своей управленческой деятельности и, примерно, столько же из них не имеет представления о таких технологиях управленческой деятельности, при этом 5,6% утверждает, что перечисленные социальные технологии не используются, 17,2% считают, что указанные социальные технологии используются не эффективно.

Значительная разница в использовании технологий социального управления свидетельствует о том, что у молодежного актива

недостаточно знаний о социальных технологиях и опыта их использования в профсоюзной деятельности. Следовательно, в образовательные программы обучения профсоюзного актива необходимо включение модулей дисциплин, связанных с социально-технологической культурой профсоюзного актива, и использования им социальных технологий в своей практической деятельности.

Эффективное управление деятельностью профсоюза предполагает активную реализацию функций управления, которые определяют результативность профсоюзной деятельности (см. табл. 2).

Таблица 2
Table 2

Оценка молодыми профсоюзными лидерами эффективности реализации функций управления профсоюзом
Young trade union leaders' assessment of the effectiveness of union management functions

Функции управления	Эффективность реализации функций управления			
	эффективно	неэффективно	не используется	затрудняюсь ответить
Планирование	69,8%	11,6%	7,0%	11,6%
Организация	67,4%	11,6%	7,0%	14,0%
Мотивация	44,2%	23,3%	7,0%	23,3%
Координация	72,1%	4,7%	4,7%	16,3%
Контроль	55,8%	11,6%	9,3%	20,9%

Анализ данных, представленных в таблице 2, свидетельствует о том, что при достаточно высоком уровне системной разбалансированности управленческих функций: координации социальных взаимодействий (72,1%), планирования деятельности (69,8%), организация выполнения задач (67,4%), слабom контроле за деятельностью (55,8%) и при недостаточной мотивации (44,2%) можно с большой долей вероятности предсказать, что результаты профсоюзной деятельности не будут соответствовать декларируемым целям. Неполное достижение поставленных целей может негативно сказываться на пополнении профсоюзной организации работниками молодежного возраста. Неэффективность контроля (55,8%) и мотивации (44,2%) обычно порождают необязательность выполнения выданных поручений, требуют в последующем дополнительного времени и средств на реализацию работ, которые должны быть выполнены по плану ранее.

Молодые лидеры (9,3%) отмечают, что в некоторых профсоюзных организациях не реализуется функция контроля и, следовательно, в управлении отсутствует обратная связь, о чем подтверждает тот факт, что в среднем 17,2% молодых активистов профсоюза затруднились с ответом о наличии или

отсутствии в деятельности профсоюзной организации основных функций управления.

Данная ситуация не является критической и может быть исправлена за счет организации эффективно и регулярно работающей образовательной системы повышения квалификации профсоюзного актива, которая нуждается в совершенствовании, об этом свидетельствуют результаты оценки уровня удовлетворенности лидерами защитой профсоюзами их интересов. Оказалось, что только 34,9% молодых лидеров удовлетворены (5 баллов по 5-ти бальной шкале) защитой профсоюзами их интересов, не удовлетворены 23,3% (оценки 2 и 1), практически удовлетворены 14,0% (оценка 4) и частично удовлетворены 27,9% (оценка 3).

Инновационное развитие российского общества неизбежно должно найти отражение в деятельности профсоюзов. У 64% молодых лидеров отсутствует опыт работы с инновационными проектами и только около 22% имеют опыт работы с несколькими инновационными проектами. При этом, молодые лидеры, чаще всего, выступают в роли заказчика, и только каждый пятый лидер принимал участие в разработке и реализации инновационных проектов. Целесообразно в об-

разовательной системе управленческих кадров профсоюзных организаций предусмотреть формирование у активистов знаний, умений и навыков закономерностей инновационного развития предприятия, ознакомить с современными инновационными подходами к решению актуальных стратегических и тактических задач профсоюзов.

Выстраивание оптимальных социально-трудовых отношений в современных российских организациях целесообразно осуществлять в рамках социального партнерства, построенного на принципах трипартизма. Большинство молодых лидеров (72,1%) ориентируется при выстраивании социальных отношений на демократические принципы взаимодействия с учетом специфики региональной рыночной экономики. Они полагают, что в решении различных проблем социально-трудовых отношений на данном предприятии должны участвовать все заинтересованные стороны, а процесс принятия окончательного решения должен осуществляться на уровне личных встреч представителей администрации, власти с представителями профсоюзов. В современной России при решении и преодолении возникших кризисных явлений в трудовой сфере, организации оптимальных социально-трудовых отношений в социально-экономическом комплексе приоритет должен принадлежать государственным структурам, которые должны быть заинтересованы в защите интересов работников, как реально более слабого субъекта социально-трудовых отношений⁸.

Около половины молодежного профсоюзного актива (55,8%) считает, что на власть можно воздействовать, используя средства массовой информации, либо посредством организации митингов и демонстраций (23,3%), либо обращением в соответствующие суды

(14,0%). Применение крайних мер в виде голодовок и забастовок считает уместными 2,3% респондентов, а пикетов правительственных зданий – (7,0%).

Следовательно, большинство молодежного актива желает сотрудничать с властью в решении социально-трудовых отношений и позитивно относится к властным структурам и готово на конструктивное сотрудничество. В материалах симпозиума «Проблемы реализации трипартизма в Европе» (Брюссель, 1992 г.) отмечается, что трипартизм является конструктивным институтом социального взаимодействия и представляет собой переход к рациональным социальным отношениям всех сторон, которые заинтересованы в принятии разумных затрагивающих их решений, что отмечается в материалах Международной организации труда (Соболев, 2010). Мировая практика профсоюзного движения подтвердила, что принцип трипартизма получил мировое признание на уровне теоретическом и практическом уровнях. Вместе с этим, мировая практика также свидетельствует, что освоение технологий эффективного социального партнерства в реальных условиях каждой страны еще далеко от совершенства. Позитивный опыт других стран требует осмысления и адаптации к российским условиям, как, в прочем, и другие социальные институты. Российская практика реализации трипартизма нашла отражение в Трудовом кодексе (Сергеев, 2009).

Принципы и механизмы трипартизма нуждаются в научно-технологическом осмыслении и социально-технологическом обеспечении. В этом контексте уместно привести мнение молодых лидеров о том, насколько они не удовлетворены защитой их интересов профсоюзными организациями, в которых они состоят. Практически, каждый третий респондент (37,2%) утверждает, что

⁸Национальная социологическая энциклопедия. 2019 г.

URL: <http://voluntary.ru/dictionary/985/word/tripar-tizm>
(дата обращения: 16.02.2019)

профсоюз принимает все решения самостоятельно, а 46,5% респондентов считают, что на профсоюз в принятии решения оказывают влияние другие организации и, наконец, 16,3% респондентов считает, что профсоюз полностью зависит от некоторых организаций и действует исключительно в их интересах. Полученные данные свидетельствуют о необходимости повышения квалификации формируемого молодежного актива в части нормативно-правовой основы деятельности профессиональных союзов.

В этом направлении совершенствования деятельности профсоюзов определенная роль отводится ФПЛО и Молодежному совету ФПЛО, эффективность деятельности которого молодые профсоюзные активисты оценивают на уровне 3,95 балла из пяти.

Среди многообразия мероприятий Молодежного совета Федерации профсоюзов Липецкой области наибольшей популярностью пользуются коммуникативные площадки для личностного и профессионального развития (Форум профсоюзной молодежи Липецкой области «Молодежь и профсоюз. Стратегия будущего», «Молодой профсоюзный Лидер»), о чем отмечают 79,1% респондентов. Следующей по популярности у молодых лидеров являются социально-значимые акции – 25,6%, образовательные проекты посещают 20,9% лидеров, в агитационном автопробеге участвуют 18,6% лидеров, в просветительском проекте «Культурная пятница» – 14,0%, а в других проектах – 7,0%.

Переход на цифровую экономику коснулся и организации профсоюзной деятельности, предусматривающей использование информационных технологий. Большинство (71,1%) молодых лидеров регионального профсоюзного движения активно использует современные информационные технологии как во всех видах профсоюзной деятельности (44,2%), так и только для офисной работы (34,9%). Однако, каждый пятый молодой лидер регионального профсоюзного движения

либо практически не использует или не применяет, в принципе, современных информационных технологий, что целесообразно учесть в организации повышения квалификации профсоюзного актива.

Одной из основных задач лидеров профессиональных организаций является организация повышения квалификации работников предприятия, что особенно актуально для молодых работников и специалистов. Оценка молодыми лидерами регионального профсоюзного движения уровня подготовленности молодых специалистов показала, что только два из десяти молодых специалиста имеют удовлетворительный уровень профессиональной подготовки, а большая часть молодых специалистов (60,5%), которые получили в вузах систему формальных знаний, не располагают достаточным уровнем практических навыков, 7,0 % не имеют достаточного уровня теоретических знаний. Кроме того, отмечается, что 14,0% молодых специалистов абсолютно не подготовлены к трудовой деятельности. Для любого молодого специалиста период адаптации на предприятии является одним из самых сложных, особенно, при первичном трудоустройстве. Выпускники образовательных организаций в первые годы трудовой деятельности сталкиваются с множеством больших и малых проблем, которые оказывают как позитивное, так и негативное воздействие на молодого работника. Несомненно, что молодым специалистам на предприятии профсоюз должен уделить особое внимание и создать оптимальные условия для комфортной адаптации молодого специалиста на предприятии. Эффективности адаптации при первичном трудоустройстве можно оценить по уровню инициативности работника, по его вкладу в решение актуальных производственных задач, по показателям его личностного и профессионального роста. Это достаточно сложная задача и большой фронт работ для всего профсоюзного актива, в процессе которого определяются те

работники, которые могут стать во главе молодежного профсоюзного движения. Работа занимает большую часть времени молодого специалиста. Именно поэтому, важно, чтобы работающему она приносила не только материальное благополучие, но и нравилась, сама по себе, доставляла удовлетворение от достигнутых производственных результатов. Известно, что от того, насколько удачно складывается ситуация в профессиональной деятельности, зависит не только уровень дохода семьи работающего, но и его психологическое состояние, создаются оптимальные условия для самосовершенствования личности.

Продуктивная работа в профсоюзе предполагает, что молодой лидер профсоюзного движения обладает определенным уровнем общественно политической активности, формы проявления которой являются самыми разнообразными. Больше половины (60,5%) молодых лидеров регионального профсоюзного движения участвовали в голосовании на выборах в органы власти различного уровня, 39,5% – проявляли активность в создании гармоничной социальной среды посредством участия в коллективном благоустройстве домов, детских площадок, территорий и т.п., 34,9% – участвовали в сборе средств, вещей для людей, попавших в тяжёлое положение, 20,9% – проявили активность в подписании обращений, петиций по поводу важных событий в жизни страны, области, района области, населенного пункта, 14,0% – участвовали в деятельности политической партии, движения, 9,3% – присутствовали на митингах и демонстрациях в поддержку существующей власти, 7,0% принимали участие в проведении избирательных кампаний. Вместе с этим, отметим, что из молодых лидеров регионального профсоюзного движения никто не участвовал в митингах и демонстрациях против существующей власти, а 18,6% не проявляли никакой общественно-политической активности.

Таким образом, можно утверждать, что молодые лидеры регионального профсоюзного движения лояльны к власти. Они не только проявили себя в профсоюзной деятельности, но и демонстрируют достаточно высокий уровень вовлеченности в деятельность региональных институтов гражданского общества. Так, в частности, 41,9% лидеров выступали с инициативой по решению общественных проблем, а у 18,6% есть интересные задумки по вопросам решения разнообразных общественных проблем. У 27,9% лидеров есть интересные идеи, но они не владеют социальными технологиями продвижения инициатив по решению общественных проблем.

Отметим, что вместе с достаточно высоким социальным потенциалом молодых лидеров регионального профсоюзного движения в их среде есть такие (11,6%), которые считают достаточным проявлять общественно-политическую активность только в рамках профсоюзной деятельности.

Анализ межсекторных взаимодействий институтов гражданского общества, власти и бизнеса показал, что инициативы молодых лидеров регионального профсоюзного движения часто находят поддержку среди профсоюзов (23,3%), среди молодежных движений (20,9%), среди органов власти (9,3%) и среди СМИ (2,3%). Только 4,7% лидеров указали, что их инициатива никем ни была поддержана.

Это свидетельствует о том, что опыт профсоюзной деятельности молодых лидеров формирует у них адекватное представление о том, как развивается региональное гражданское общество, какие проблемы актуальны на данный момент и, что самое главное, они знают, как эти проблемы могут быть разрешены на данном этапе развития регионального гражданского общества, о чем свидетельствует достаточно высокий уровень поддержки инициатив молодых лидеров ре-

гионального профсоюзного движения различными институтами гражданского общества.

Важной характеристикой социального портрета молодых активистов регионального профсоюзного движения являются их суждения о том, что для них представляет собой современная Россия. Для 41,9% лидеров это – страна, где я родился и живу, 32,6% утверждают, что современная Россия – это моя Родина, которой я горжусь, для 20,9% современная Россия – это страна больших возможностей!!! Но к сожалению, для 4,7% лидеров современная Россия – это безнадежно отсталая страна, страна без будущего, из которой могли бы уехать при создании условий беспрепятственного переезда 16,3% лидеров. Большинство молодых лидеров профсоюза позитивно, с патриотических позиций воспринимают современную Россию. Они относятся к ней с любовью, гордятся ее народом и его достижениями. Готовы приумножать мощь и величие России, защищать ее интересы.

На личностном уровне у большинства лидеров чувство патриотизма является доминирующей и устойчивой личностной характеристикой, которая определяет их мировоззрение, ценности, нормы поведения, нравственные идеалы. Их общественно-политическая активность наполняет патриотизм конкретикой совершаемых позитивных поступков, направленных на конкретные объекты, а активная профсоюзная деятельность показывает конкретную деятельную сторону патриотизма молодых лидеров, которая демонстрирует трансформацию чувственного начала в конкретные позитивные дела и поступки для Отечества, области, района области, конкретного населенного пункта, конкретной организации.

Таким образом, для молодежного актива профсоюзного движения чувство патриотизма, подтвержденное конкретикой совер-

шаемых позитивных поступков, стало стимулом индивидуальной свободы в выборе форм и методов вовлеченности в институты регионального гражданского общества и базовым условием всестороннего развития регионального гражданского общества.

Рассматривая когнитивный аспект социального портрета молодых лидеров регионального профсоюзного движения, отметим, что все лидеры желают повысить свою квалификацию для более успешного осуществления профсоюзной деятельности. Их когнитивные потребности системно интегрируют три блока: коммуникативный блок знаний, социально-технологический блок знаний и управленческий блок знаний (перечислены в порядке снижения потребности в соответствующем знании).

В коммуникативном блоке отмечается наибольшая потребность (55,8%) у лидеров в знаниях о связи с общественностью (public relations) о том, как эффективно формировать позитивное общественное мнение о профсоюзной организации посредством презентаций, семинаров, публикаций в прессе и т.п. Более половины (53,5%) лидеров желают получить устойчивые знания иностранных языков для того, чтобы иметь возможность без переводчика общаться с молодыми лидерами международного профсоюзного движения.

В социально-технологическом блоке знаний указывается потребность в знаниях технологий социального проектирования профсоюзной деятельности (27,9%) и в знаниях о социальных технологиях, в целом, (27,9%), а также лидеры желают продолжить повышение квалификации в области информационных технологий в связи с возрастанием уровня коммуникаций в виртуальном пространстве.

В управленческом блоке знаний обозначается потребность в знаниях менеджмента и социального управления (14,0%).

Заключение (Conclusions). Анализ и обобщение результатов социологических исследований, позволили сделать следующие выводы:

1. Установлена структура профессиональных и личностных качеств молодого лидера регионального профсоюзного движения, включающая: базовую (инвариантную) часть, которая определяется социальными параметрами социальной среды; особенную часть, которая определяется региональными параметрами социальной среды, и специфическая часть определяемая спецификой отраслевой принадлежности профсоюзной организации, менталитетом работников данной отрасли, организационной культурой данного предприятия, уровнем социально-технологической культуры профсоюзного актива и управленцев данного предприятия и т.п.

2. Несмотря на важность базовой и особенной части профессиональных и личностных качеств лидера профсоюза, ключевой оказывается специфическая часть, так как эта часть качеств лидера обеспечивает достижение результата, который видят конкретные работники конкретного предприятия.

3. Высокий уровень требований к профессиональным и личностным качествам современного лидера профсоюзного движения затрудняет подбор среди работников данного предприятия такого лидера, который обладает полным актуальным набором профессиональных и личностных качеств. Полученные характеристики социального портрета детерминируют не только процедуру подбора потенциального лидера профсоюза, но и основные требования к нему. Недостающие актуальные качества потенциальных молодых лидеров целесообразно формировать как в процессе специальной подготовки, так и в активной практической деятельности в конкретном отраслевом профсоюзе.

4. Анализ возрастных данных молодых лидеров показал, что и в региональных профсоюзных организациях, и в среде профсоюзного актива заботятся о преемственности поколений. Передача накопленного опыта профсоюзной деятельности в молодежной среде работников разных отраслей осуществляется осознанно и является одной из активных и актуальных функций молодежной политики Федерации профсоюзов Липецкой области. Получено уравнение, отражающее динамику изменения возрастных параметров социальной группы молодых лидеров регионального профсоюзного движения, которое можно использовать для определения возрастного диапазона работников, из которых может быть подобрана кандидатура будущего лидера регионального профсоюзного движения.

5. Современный региональный профсоюзный молодежный актив имеет достаточно высокий образовательный уровень. Более 95% молодежного профсоюзного актива имеет профессиональное образование, в том числе высшее образование – 79%. Это свидетельствует о высоком уровне человеческого потенциала молодых активистов регионального профсоюзного движения.

6. В структуре стажа профсоюзной деятельности молодежного актива выделяются две достаточно большие группы. Первая группа (60,4%) – это активисты, начинающие заниматься профсоюзной деятельностью, которые имеют опыт работы в профсоюзе не более 4 лет. Вторая группа (29,6%) – это активисты, у которых стаж профсоюзной деятельности 4-15 лет. Определена трендовая составляющая оттока молодежного профсоюзного актива, описываемая биквадратической параболой. Спад активности наступает после 3 лет работы, когда лидер профсоюзного движения, не получив ожидаемых результатов, снижает свою общественно-политическую активность. Второй спад активно-

сти наблюдается после 15 лет активной работы в профсоюзе, что обычно соответствует профессиональному выгоранию в этой сфере деятельности.

7. Получены частотные характеристики, отражающие структуру мотивационного ядра молодых лидеров регионального профсоюзного движения. Основными мотивами у большинства молодого профсоюзного актива являются: «стремление самореализоваться», «интерес» и «стремление быть полезным обществу», которые представляют собой разумную связь между ценностью человека и средством, путем движения к ней. Каждый третий лидер желает получить опыт управленческой деятельности, а каждый пятый имеет стремление самореализоваться.

8. Почти половина лидеров не удовлетворена уровнем своих лидерских качества. В социальном портрете нашло отражение представление молодежного профсоюзного актива об актуальных личностных качествах лидера, к которому стремится подрастающее поколение активистов профсоюзного движения. Это, прежде всего, (в порядке убывания): «уверенность в себе», «способность представлять и отстаивать интересы коллектива», «умение создать команду», «активная жизненная позиция», «коммуникабельность», «инициативность и умение мотивировать себя». Наименее популярными оказались: «знание себя, своих чувств и эмоций», «готовность к риску», «справедливость», «готовность поддержать в трудную минуту», «гибкость поведения и чувствительность к ситуации». Важным аспектом социального портрета является тот факт, что молодежный профсоюзный актив стремится к совершенствованию, о чем свидетельствует оценка лидерами своих собственных лидерских качеств, которые они оценили на уровне 3,86 балла по пятибалльной шкале.

9. Установлены факторы, которые препятствуют управленческой деятельности ак-

тивистов профсоюзного движения. Основными факторами, являются: «отсутствие времени», «непонимание окружающими желания лидера принимать участие в управленческой деятельности профсоюзной организацией».

10. Данные об использовании социально-технологического подхода молодым профсоюзным активом показывают, что, в среднем, только 40% молодых лидеров профсоюзного движения использует инструментарий социальных технологий в своей управленческой деятельности и, примерно, столько же из них не имеет представления о таких технологиях управленческой деятельности.

11. Определен уровень реализации функций управления, от которых зависит результативность профсоюзной деятельности. Установлено, что неэффективность мотивации и низкий уровень контроля порождают необязательность выполнения выданных поручений, требуют в последующем дополнительного времени и средств на реализацию работ, которые должны быть выполнены по плану ранее.

12. Региональный молодежный профсоюзный актив, в своем большинстве, лоялен власти и готов на конструктивное сотрудничество. Однако, более 60% молодых лидеров считают, что в социальном партнерстве профсоюзы пока не являются равноправным партнером.

13. Установлено желание молодых лидеров повысить свою квалификацию для более успешного осуществления профсоюзной деятельности. Их когнитивные потребности системно интегрированы в три блока: коммуникативный блок знаний, социально-технологический блок знаний и управленческий блок знаний (перечислены в порядке снижения потребности в соответствующем знании). В коммуникативном блоке отмечается наибольшая потребность в знаниях о связи с

общественностью (public relations). В социально-технологическом блоке знаний указывается потребность в знаниях о социальных и информационных технологиях, о социальном проектировании профсоюзной деятельности. В управленческом блоке знаний обозначается потребность в знаниях менеджмента и социального управления.

Таким образом, результатом проведения данного социологического исследования стало построение социального портрета молодого лидера регионального профсоюзного движения, в максимальной степени отражающего преимущественно особенную и специфическую части профессиональных и личностных качеств любого молодого лидера регионального профсоюза. Различные аспекты социального портрета молодого лидера позволят на научном уровне решать вопросы подбора и расстановки профсоюзных кадров, рационально определить структуру и содержание курсовой подготовки как профсоюзного актива, так и молодых лидеров регионального профсоюзного движения, а также разработать социальные технологии профсоюзной деятельности. Внедрение социальных технологий профсоюзной деятельности будет способствовать повышению уровня социально-технологической культуры лидеров профсоюзного движения, которые должны уметь на высоком уровне вести социальный диалог в системе трипартизма. Результаты данной работы были доложены в августе 2019 г. на заседании Совета ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, посвященном молодежной политике профсоюзов и получили одобрение.

Список литературы

Шмарион Ю. В., Белокопытова Е. Н. Социальный портрет деловой женщины. // Научный результат. Социология и управление. Т. 4, № 4, 2018. С. 38-51.

Пато Т. Состояние профсоюзного движения в Европе // Научно-просветительский журнала «Скепсис». 2006. URL: <https://scepsis.net> (дата обращения: 16.05.2019).

Кабайкина О. В. Феминистическое движение в России в исторической перспективе // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/feministicheskoe-dvizhenie-v-rossii-v-istoricheskoy-perspektive> (дата обращения: 16.02.2019).

Петровский А. В. Общая психология. М., 1976.

Крысько В. Г. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2017. 272 с.

Мерман Э. Коммуникация и коммуникабельность / Пер. с нем. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 296 с.

Соболев Э. Н. Регулирование социально-трудовых отношений в России: генезис, механизмы, направления трансформации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2010. 53 с.

Сергеев А. И. Своеобразие российского трипартизма // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2009. № 99. С. 313-319. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/svoeobrazie-rossiyskogo-tripartizma> (дата обращения: 20.02.2019).

References

Shmarion, Y. V. and Belokopytov, E. N. (2018), "A social portrait of a business woman", *Research Result. Sociology and management*, 4 (4), 38-51. (In Russian).

Pato, T. (2006), "The state of the trade union movement in Europe", *Scientific and educational magazine "Skepticism"* [Online] available at: <https://scepsis.net> (Accessed 16 May 2019) (In Russian).

Chebykina, O. V. (2018), "Feminist movement in Russia in historical perspective", *Society: sociology, psychology, pedagogy*, (1) [Online] <https://cyberleninka.ru/article/n/feministicheskoe-dvizhenie-v-rossii-v-istoricheskoy-perspektive> (Accessed 16 February 2019). (In Russian).

Petrovsky, A. V. (1976), *General psychology*, Moscow, Russia. (In Russian).

Krysko, V. G. (2017), *Psychology and pedagogy*, Piter, Saint Petersburg, Russia. (In Russian).

Merman, El. (2007), *Communication and interpersonal skills*, Translated, Publishing house Humanitarian Center, Kharkov, Ukraine. (In Russian).

Sobolev, E. N. (2010), "Regulation of social and labor relations in Russia: Genesis, mechanisms, directions of transformation", Abstract of D. Sc. dissertation, Moscow, Russia. (In Russian).

Sergeev, A. I. (2009), "Peculiarity of Russian tripartism", *Izvestiya RGPU im. A. I. Herzen*, (99), 313-319 [Online] available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/svoeobrazie-rossiyskogo-tripartizma> (Accessed 20 February 2019). (In Russian).

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Шмарион Юрий Васильевич, доктор социологических наук, профессор, директор Ассоциации социологов «Институт социальных технологий». ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0960-4770>.

Насонова Марина Александровна, советник по информационной политике Федерации профсоюзов Липецкой области.

Yuri V. Shmarion, Doctor of Sociology, Professor, Director, Association of Sociologists "Institute of social technologies". ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0960-4770>.

Marina A. Nasonova, Advisor on Information Policy, Federation of Trade Unions of the Lipetsk region.

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
SOCIOLOGY OF MANAGEMENT AND SOCIAL TECHNOLOGIES

УДК 316.776.3

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-7

Зимова Н. С.

Особенности внедрения системы управления знаниями
в российских компаниях

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
Ленинские горы, д. 1, Москва, 119991, Россия
nzimova@mail.ru

Статья поступила 28 августа 2019 г.; Принята 17 сентября 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.

Аннотация. В условиях перехода к экономике знания особую актуальность приобретает поиск новых путей повышения конкурентоспособности компаний. Одним из эффективных инструментов развития организации является система управления знаниями, позволяющая создавать и эффективно использовать корпоративные знания, конвертировать их в прибыль компании. Управление знаниями как область научных исследований и совокупность управленческих инструментов становится актуальным и востребованным направлением менеджмента. Получив широкое распространение в практике западных компаний, управление знаниями пока редкое явление в России. Лишь отдельные крупные российские компании имеют эффективно функционирующие системы управления знаниями. В данной статье на основе систематизации теоретических разработок и анализа современных практик управления знаниями выявлены особенности применения системы управления знаниями в российских компаниях. К ним относятся: неоднородность внедрения по отраслям экономики, преобладание проектного подхода к управлению знаниями, отсутствие формализованной стратегии построения системы управления знаниями, возложение обязанностей по управлению знаниями на подразделения HR и IT, диспропорция стратегий управления знаниями, преобладание инструментов кодификации знания, низкая корпоративная культура доверия. Наиболее востребованные инструменты: корпоративное обучение, создание и пополнение баз знаний, сбор лучших практик и извлеченных уроков, внедрение корпоративных порталов, наставничество. В целом, анализ показал, неоднородность внедрения системы управления знаниями в России, от фрагментарного использования простейших инструментов до внедрения самых инновационных технологий. В статье приведены примеры эффективного внедрения системы управления знаниями в ведущих российских компаниях.

Ключевые слова: знания; управление знаниями; стратегии управления знаниями; технологии управления знаниями; корпоративные коммуникации.

Информация для цитирования: Зимова Н. С. Особенности внедрения системы управления знаниями в российских компаниях // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 3. С. 100-116. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-7

Natalya S. Zimova

**Implementation features of knowledge management systems
in Russian companies**

Lomonosov Moscow State University
119991, 1, Leninskie Gory, Moscow, Russia
nzimova@mail.ru

*Received on August 28, 2019; Accepted on September 17, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. In conditions of transition to a knowledge economy, searching for new effective ways to increase the competitiveness of companies acquires particular relevance. One of the effective tools for developing companies is a knowledge management system, that allows creating and effectively using corporate knowledge, convert them into company profits. Knowledge management as a field of scientific research and a complex of management tools becomes a relevant and sought-after direction of management. Knowledge management enjoys widespread support of western companies, but it is underestimated yet in Russia. Only a few Russian companies use effectively functioning knowledge management systems. This article lists the peculiarities of applying the knowledge management system in Russian companies based on systematization of theoretical developments and analysis of modern knowledge management experience. These include: heterogeneity of implementation by economic sectors, the predominance of the project approach to knowledge management, lack of a formalized strategy for building a knowledge management system in companies, assignment of knowledge management responsibilities to HR and IT, imbalance of knowledge management strategies, prevalence of knowledge codification tools, low corporate confidence culture. The most requested tools are corporate training, creating and updating knowledge bases, collecting best practices and learned lessons, introducing corporate portals, mentoring. All in all the analysis showed the dissimilarity of implementation of the knowledge management system in Russia, from the fragmented use of simple tools to the introduction of the most innovative technologies. The article indicates examples of the effective implementation of the knowledge management system in leading Russian companies.

Keywords: knowledge; knowledge management; knowledge management strategies; knowledge management technologies; corporate communications.

Information for citation: Zimova, N. S. (2019), "Implementation features of knowledge management systems in Russian companies", *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 100-116. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-7

Введение (Introduction). Одним из перспективных направлений развития экономики России является переход к экономике знаний, где знания являются главной производительной силой, ключевым стратегическим ресурсом и конкурентным преимуществом. Особое значение приобретает способность создавать, сохранять, распространять и применять знания в организации, что говорит об острой необходимости внедрения в практику соответствующего направления менеджмента – управления знаниями.

Накопление и передача ценного опыта и профессиональных знаний всегда находились в поле зрения управленцев. К управлению знаниями можно отнести давно применяемые технологии наставничества, передачи опыта, адаптации вновь принятого персонала, участие в семинарах или отраслевых конференциях. Однако в современных условиях стремительного информационного, коммуникационного и технологического развития процессы, связанные со знанием, требуют нового системного и стратегического управленческого подхода.

Согласно статистике, озвученной на конференции ATD2016, в работах, связанных со знаниями, занято уже 70% всей рабочей силы. Более 75% из 2000 крупнейших компаний мира внедрили и продолжают совершенствовать системы управления знаниями (Корганов, 2018). Мировыми лидерами в управлении знаниями являются в области информационных технологий – IBM, Hewlett-Packard, Microsoft, Oracle, в области консалтинговых услуг – PricewaterhouseCoopers, в нефтегазовой отрасли – BP, Shell, в промышленности – General Motors.

Получив широкое распространение в практике западных компаний, управление знаниями пока редкое явление в России. В

данной статье предпринята попытка ответить на вопросы, как система управления знаниями реализуется в России? Каковы особенности ее внедрения? С какими трудностями сталкиваются российские компании? Есть ли успешные практики использования систем управления знаниями в российских компаниях?

Цель статьи: выявить особенности и проблемы внедрения системы управления знаниями в российских компаниях. Для реализации цели необходимо решить ряд задач. На основе систематизации теоретических разработок определить понятие управление знаниями, объект, цель и задачи управления знаниями, рассмотреть стратегии и инструменты управления знаниями. На основе анализа практики применения системы управления знаниями в российских компаниях определить этапы и особенности ее внедрения, преобладающие стратегии, интенсивность применения инструментов, привести примеры их успешного внедрения, разработать рекомендации по повышению эффективности.

Методология и методы (Methodology and methods). Впервые термин «управление знаниями» (от англ. «knowledge management») прозвучал в 1986 г. в выступлении американского специалиста по искусственному интеллекту Карла Виига для обозначения деятельности компании по системному созданию, хранению и распространению знаний, в противовес хаотичному обмену информацией (Лессер, Прусак, 2006: 7).

Современные авторы представляют различные точки зрения на содержание и направление развития деятельности по управлению знаниями, акцентируя внимание на отдельных аспектах этой деятельности. Это объясняется масштабом и характером

воздействия управления знаниями на развитие компании. Обобщив имеющиеся взгляды можно выделить три наиболее структурированных подхода к содержанию управления знаниями.

Процессный подход к управлению знаниями рассматривает динамический процесс создания организационного знания, акцентируя внимание на необходимость трансформации неформализованного знания сотрудников в формализованное организационное знание (Nonaka, Takeuchi 1995).

Личностный подход акцентирует внимание на «работнике знаний» – особой категории работников, играющих роль локомотива в развитии знаний в организации (Davenport, 1998).

Социальный подход к управлению знаниями акцентирует внимание на «социальном капитале» организации, понимая под ним разнообразные межличностные связи, общие ценности и модели поведения, отношения доверия и взаимопонимания, которые объединяют людей и создают условия для сотрудничества, создания и распространения знания в организации (Prusak, 2003).

По мнению Роберта Букмана не может быть единственного определения таких многогранных процессов, как управление знаниями (Buckman, 2004). Для каждой организации ключевое определение управление знаниями может быть специфичным, в зависимости от задач стоящих перед организацией и способов их реализации

Поэтому организации должны иметь собственное понимание деятельности по управлению знаниями исходя из целей, этапа жизненного цикла, конкретных условий функционирования.

В данной статье управление знаниями предлагается рассматривать в качестве самостоятельной управленческой концепции и определять как систему, направленную на обеспечение организационных, технологических и коммуникационных условий, для со-

здания, сохранения и применения организационных знаний для решения стратегических и тактических задач.

В качестве объекта управления выступают знания компании. Разные авторы выделяют свои собственные определения понятия знания. Наиболее устоявшимся принято считать определение знания как изменчивой смеси практического опыта, индивидуальных ценностей, контекстной информации и интуиции экспертов, создающей основу для оценки и объединения нового опыта и новой информации (Davenport, Prusak L, 1998).

Во всех определениях подчеркивается связь знаний с данными и информацией. Данные – это совокупность различных объективных фактов зафиксированные определенным образом. Если эти данные проанализированы и каким-то образом преобразованы (например, систематизированы, классифицированы), то они становятся информацией. Отличием знаний от информации является их привязка к человеку. Знания – это информация, усвоенная человеком, прочно связанная с контекстом его конкретного опыта, понятий, убеждений, идей и ценностей. Информация становится знанием, когда она осознается человеком, становится частью его мира, влияет на его поступки (Nonaka, Takeuchi 1995).

Существует несколько систем классификации знаний. Наиболее распространенной среди специалистов классификацией является разделение знаний на явные и скрытые, впервые предложенное (Полани, 1985).

Явное (эксплицитное) знание выражено в виде слов и цифр и может передаваться в формализованном виде на носителях (документы, инструкции, книги, пр.).

Неявное (тацитное) знание не формализуется и может существовать лишь вместе с его обладателем – человеком или группой лиц. Неявное знание сложно передается от одного человека к другому. Оно связано с интуицией, прозрением, догадками, идеалами,

ценностями. Этот вид знаний – основа индивидуальных действий и опыта. М. Полани отмечал: «Мы знаем больше, чем мы можем сказать» и использовал в качестве примера умение кататься на велосипеде (Полани, 1985: 82).

М. Коен дополняет рассматриваемую классификацию промежуточным видом – потенциально явные знания или знания, которые еще не зафиксированы в материальной форме, но могут быть преобразованы в явные (Koenig, 2012).

Количественное соотношение явных и неявных знаний часто представляют в виде айсберга, скрытую часть которого составляют неявные знания, их в четыре раза больше чем явных.

Знания в компании распределены очень не равномерно по сотрудникам, процессам, технологиям и документам. Система управления знаниями обеспечивает балансировку знания необходимую для эффективной реализации бизнес-процессов, а как следствие влияет на рост бизнес-показателей и капитализацию.

Основная цель управления знаниями – превратить знания и опыт сотрудников в капитал компании. Спектр задач управления знаниями многообразен и неоднозначен. Обобщая имеющиеся точки зрения, можно выделить два ведущих подхода:

- информационно-технологический подход (технологический, организационный), подразумевающий необходимость кодификации знаний -внедрения и активного использования информационных систем, способных сохранять, обрабатывать огромные массивы информации, преобразуя их формализованные знания, предоставлять знание в нужное время тем сотрудникам, кто в них нуждается;
- персонифицированный (интуитивистский, гуманитарный) подход, ориентирующийся на выявление, сохранение и эффектив-

ное использование не явных знаний, хранящихся в умах сотрудников; организацию коммуникаций и обмена знаниями среди сотрудников – непосредственных их носителей.

Таким образом, с практической точки зрения необходимо решить две задачи: соединить знания и людей, которым они необходимы, и соединить людей между собой для обмена знаниями.

Исходя из задач управления знаниями, можно выделить две стратегии управления знаниями: стратегию, ориентированную на кодификацию знания и стратегию, ориентированную на персонализацию знаний (Ribiere, Tuggle, 2007).

Стратегия кодификации предполагает широкое использование IT инструментов поиска данных и поддержку электронных баз знаний, организацию доступа к информации в зависимости от должностного положения и функций сотрудников, а так же стимулирование персонала к пополнению и использованию баз знаний. Внедрение кодификации приводит к сокращению времени на работу с документацией, случаев дублирования документов, числа повторных ошибок, административных издержек, затрат на бумажный документооборот, затрат на обслуживание клиентов, времени на обучение, затрат при уходе ценных специалистов.

В стратегии персонализации знаний основное внимание уделяется сотрудникам – носителям знаний, созданию условий для обмена неявными знаниями между ними. Основное внимание уделяется развитию социальных сетей проектных команд и отдельных сотрудников, совместному созданию нового знания. В рамках данного подхода широко используются различные формы наставничества и коучинга, организация конференций и семинаров, проведение тренингов, сторителлинг, корпоративное обучение.

Относительно конкретных инструментов и технологий управления знаниями не су-

ществует универсальных решений адекватных для определенных типов организаций. Выбор инструментов и технологий зависит от целей и задач организации.

Рон Янг – признанный международный эксперт в области стратегического управления знаниями среди инструментов, ориентированных на кодификацию предлагает выделять следующие (Young, 2010: 41):

1. Базы данных и знаний – инструмент сохранения и распространения знаний, включающий лучшие практики, технические и организационные данные, справочник «жёлтые страницы».

2. Интернет-порталы как средство адресного обмена информацией и знаниями между сотрудниками, клиентами и поставщиками компании.

3. Инструменты коллективной работы как средство виртуального обмена знаниями между рабочими группами и командами (наиболее известный пример такого инструмента Lotus Notes).

Среди инструментов, ориентированных на сотрудников Рон Янг выделяет (Young, 2010: 11):

1. Сообщества практиков – неформальное объединение людей со схожим профессиональным опытом, в которых обсуждаются наиболее сложные проблемы профессиональной сферы.

2. Группы по лучшим практикам – группы, которые регистрируют и делятся лучшими практиками в компании.

3. Виртуальные команды – инструмент, предназначенный для координации действий в горизонтальном измерении, объединяющий специалистов из разных областей для решения конкретной задачи.

4. Группы экспертной оценки – оценка результатов, полученных при помощи инструмента выученные уроки.

5. Тренинги управления знанием, наставничество – связь тренингов и карьерного управления с управлением знанием.

В практике управления в большинстве случаев применяется сочетание стратегии кодификации и персонификации.

Анализ практики управления знаниями в 400 компаниях США и Европы проведенный компанией KPMG по методике Knowledge Journey позволил разделить организации на 5 уровней в соответствии с решаемыми в компании задачами управления знаниями: 1 – самый низкий уровень зрелости, а 5 – самый высокий уровень. Исследование показало, что 43% компаний находятся на уровне 1, 32% на уровнях 2 или 3, около 10% на 4, только 1% находится на более высокой ступени развития (Parlby, 2000).

Для того чтобы понять, на какой стадии находится развитие системы управления знаниями в российских компаниях и выявить особенности и проблемы ее внедрения, мы проанализировали этапы внедрения, сферы распространения, субъект управления, применяемые стратегии и инструменты управления знаниями в отечественной практике на основе информации, предоставленной в открытых источниках.

Эмпирическую основу составили:

- результаты ранее проведенных исследований по управлению знаниями в российской экономике (Гаврилова, 2017; Лавров, 2016; Нестик, 2016), и в различных отраслях российской экономики – в промышленных предприятиях (Андреева, Гаранина, Рыжко, 2015), (Будлянская, 2015), в нефтегазовой сфере (Безгинова, Гаранина, Кудрявцев, Плешкова, 2018), (Гаранина, Гросул, Андреев, Иванов, 2016), в IT сфере (Беланов, 2016), в банковском секторе (Долженко, Бакаленко, 2016);

- интервью с сотрудниками компаний ответственными за управление знаниями: В. Лищенко (Росатом), П. Бязев (Газпром нефть), М. Гросул (ЛУКОЙЛ), А. Макеев (ВТБ), А. Сидорин (Крок), А. Елисеев (Компания «Сухой»), О. Богомолова (Аэропорт «Домодедово»), И. Князев (Камаз), а также

интервью с экспертами в области управления знаниями: М. Мариничева, О. Лавров, В. Ширяев, и др.;

- программы и отчеты о реализации программ управления знаниями компаний, представленные в открытых источниках.

С учетом темпов развития системы управления знаниями в России, наиболее актуальная информация о состоянии дел в данной области представлена профессиональными сообществами, которые регулярно проводят исследования, анализируют лучшие практики, организуют специализированные конференции. В работе использовались материалы Ассоциации «КМ Альянс», «КМ-клуб», сообщества практиков Community HUB и др.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Анализ практики внедрения системы управления знаниями в России показал, что с задержкой в несколько лет российские компании проходят те же этапы внедрения управления знаниями, что и западные компании. По мере развития российского бизнеса меняются задачи, набор инструментов и методических подходов к управлению знаниями. Можно выделить несколько этапов развития управления знаниями в России.

На первом этапе (1995-1998 гг.) главная задача управления знаниями заключалась в обеспечении бизнес-процессов необходимой информацией: поиск стабильных и достоверных источников внешней информации (новостной, финансовой, аналитической) обеспечение доступа пользователей к ресурсам, структуризация библиотечных ресурсов.

На втором этапе (в конце 1990-х – начале 2000-х) управление знаниями связывалось с внедрением технических решений для хранения данных: «профиль знаний», «карты знаний», кастомизация информационных ресурсов для групп пользователей, структуризация накопленного опыта и создание баз знаний.

Третий этап (2004-2014 гг.) характеризуется внедрением персонифицированного подхода к управлению знаниями. В крупных компаниях вводятся должности директора по управлению знаниями, организуются соответствующие отделы, предпринимаются первые попытки применить инструментарий управления знаниями.

С 2014 года в российских компаниях наблюдается новая волна интереса к использованию инструментов и технологий, реализации проектов и систем управления знаниями. Это вызвано рядом причин: увеличением более чем в два раза объема данных в информационных системах ежегодно; высокой динамикой бизнеса, текучестью кадров, проектной организацией работ, повышением качества программного обеспечения; внедрением систем автоматизированного управления (ERP, CRM), появлением положительных результатов успешного внедрения управления знаниями, формированием профессиональных сообществ.

В 2017 году введен стандарт регламентирующий деятельность по управлению знаниями в России ГОСТ Р 53894-2016 «Менеджмент знаний. Термины и определения», а в 2018 году был принят стандарт ISO 30401-2018 «Системы менеджмента знаний – Требования».

На сегодняшний день практика внедрения системы управления знаниями в современных российских компаниях очень неоднородна. В подавляющем большинстве российских компаний она только начинает внедряться. Наиболее активно технологии управления знаниями используют компании высоко конкурентных рынков и госкорпорации. Управление знаниями в большей степени востребованы в высоко технологических отраслях, в телекоммуникационной сфере, в нефтегазовом секторе, в финансовой сфере, в транспортной отрасли, и др.

Среди компаний, на которых эффективно внедрены и совершенствуются системы

управления знаниями можно выделить государственные корпорации: «Росатом», «Роскосмос», «Ростех», «Роснано», «РосГидро» и др. Компании нефтегазового сектора: ПАО «Татнефть», АО «Зарубежнефть», ПАО «Газпром нефть», ПАО «ЛУКОЙЛ», и др. Горно-металлургические корпорации: ПАО «Северсталь», ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат», «Норильский Никель» и др. Производственные компании: ПАО «Компания «Сухой»», ПАО «ОАК», АО «Адмиралтейские верфи», ПАО «КАМАЗ», и др. Компании ИТ-сферы: «Лаборатория Касперского», «КРОК», «Фонд Сколково», «Сколтех», и др. Компании финансового сектора ПАО «Сбербанк», ПАО «ВТБ», и др.

Согласно данным исследования Ассоциации «КМ Альянс» с 2012 года по вопросам внедрения систем управления знаниями к ним обратилось более чем 15 000 российских компаний (Лавров О., 2019:14).

Анализ существующих практик позволил выделять особенности внедрения системы управления знаниями в российских компаниях.

Во-первых, к внедрению управления знаниями в практику российские компании в основном подталкивает внешняя среда, а не внутренние потребности. Анализ распределения компаний по отраслям деятельности позволяет увидеть корреляцию между уровнем конкуренции в отрасли и активностью в отношении внедрения инструментов и методологии управления знаниями (Гаврилова, 2017). Основными предпосылками появления запроса на создание системы управления знаниями в компании являются: повышение или сохранение конкурентоспособности, выход на новые рынки, продуктовые инновации, оптимизация и повышение эффективности бизнес-процессов на местах, текучесть кадров, низкая эффективность взаимодействия подразделений.

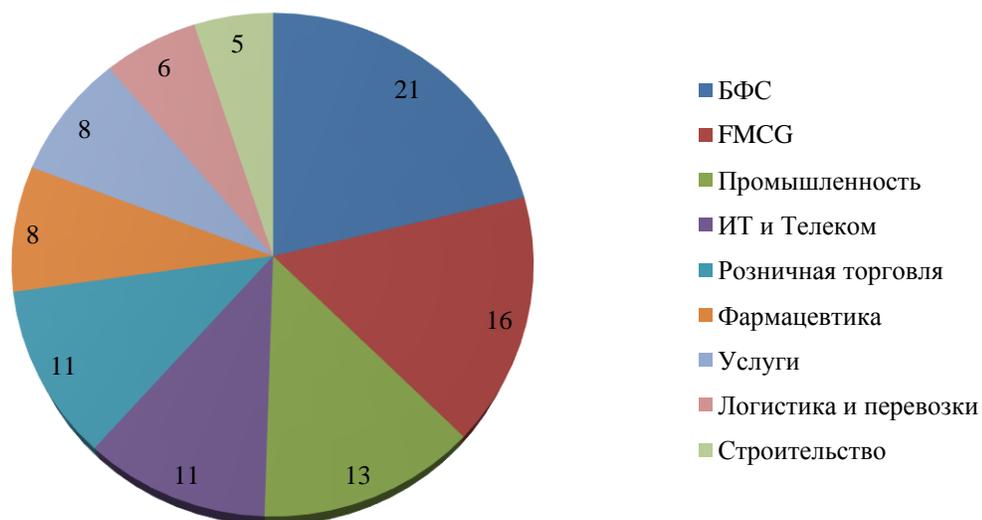


Рис. 1. Распределение российских компаний, имеющих позитивный Knowledge Management Index по отраслям (Лавров, 2016)

Fig.1. Distribution of Russian companies with positive Knowledge Management Index by industry (Lavrov, 2016)

Таким образом, российские компании в основном внедряют системы управления знаниями, не опираясь на внутренние потребности, а отвечая на запросы внешних рынков в борьбе за конкурентные преимущества.

Второй особенностью применения системы управления знаниями в российских компаниях является выбор проектного подхода, в то время как управление знаниями предполагает постоянный регулярный систематический процесс. Согласно данным исследования Ассоциации «КМ Альянс», большая часть российских компаний реализуют пилотные проекты по управлению знаниями. Среди проектов в области управления знаниями, запланированных участниками исследования, лидируют проекты по обучению и развитию персонала, популяризации ИТ-решений, наполнению баз данных (лучших практик, знаний в предметных областях).

Только треть принявших участие в исследованиях компаний (28%) имеют формализованную стратегию по управлению знаниями и не более 2% имеют разработанную политику в области управления знаниями (Лавров, 2016). В большинстве компаний термин управления знаниями не употребляется, а само понятие ассоциируется с дея-

тельностью компании в области обучения со-трудников и внедрения корпоративных ИТ-инструментов для хранения информации и групповой работы над задачами.

Интересно, что 18% участников исследования дали определение понятию управление знаниями ориентированные в большей степени на консолидацию опыта и практик своих сотрудников. 14% ассоциируют систему управления знаниями с системным и непрерывным процессом обучения сотрудников, при этом для четверти этой группы данный процесс должен носить дистанционный характер. 11% компаний указали, что определение или интерпретация понятия «управление знаниями» в компании не приняты (Лавров, 2016).

Таким образом, в большинстве российских компаниях на данный момент, отсутствует системность и комплексный подход к построению программ по управлению знаниями.

Третья особенность связана с субъектом управления. По результатам опроса «КМ Клуб», проведенного в 2008 году, руководство проектами по управлению знаниями в большинстве случаев осуществлял руководитель или собственник компании и только в 10% отечественных организаций был назначен директор по управлению знаниями.

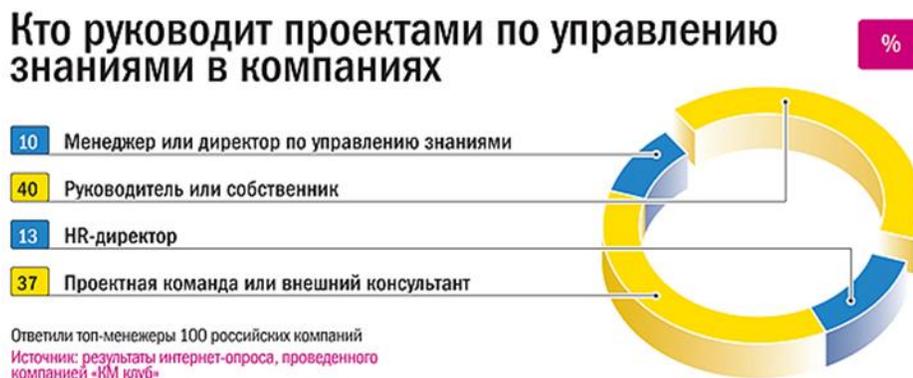


Рис. 2. Руководители проектами по управлению знаниями в российских компаниях (Данилина, 2008)

Fig. 2. Knowledge management project managers in Russian companies (Danilina, 2008)

Последние исследования фиксируют похожую ситуацию. В большинстве российских компаний (78%) обязанности по управлению знаниями находятся в зоне ответственности подразделений HR, IT, T&D и L&D, и лишь в 10% компаний имеют специализированные подразделения по управлению знаниями. Треть (31%) участников не планируют создавать такую структуру в будущем (Лавров, 2019: 18).

Четвертая особенность связана с финансированием системы управления знаниями в компаниях. По данным исследования «Knowledge Management Index», у 55% респондентов отдельного бюджета на управление знаниями нет, а затраты распределяются между подразделениями, осуществляющими управление знаниями: L&D, IT, R&D. У 30% участников исследования затраты на управление знаниями включены в бюджет функции обучения и развития персонала, при этом 6% от общего числа относят их на статью «профессиональное обязательное обучение». У 10% затраты, осуществляемые в целях управления знаниями, относятся к бюджету ИТ-функции (покупка и обслуживание ИТ-платформы). Только 5% участников отметили, что имеют выделенный бюджет на управление знаниями. Важно отметить, что, несмотря на высокую степень признания большинством участников исследования (более 80%) управления знаниями важной частью стратегии компании, топ-менеджеры не во всех компаниях вовлечены в управление знаниями. Лишь треть (29% компаний) отмечают, что их топ-менеджеры выступают в качестве спонсоров программ (проектов) в области управления знаниями (Лавров, 2019: 17).

Пятая особенность заключается в диспропорции стратегий управления знаниями: преобладание инструментов ориентирован-

ных на кодификацию знания, в ущерб инструментам создания и обмена. Наиболее востребованы инструменты, связанные с обучением персонала (40%); создание и наполнение баз данных (38%); внедрение и популяризация ИТ-решений (36%). Всего 3% компаний главной задачей управлению знаниями определяют изучение существующих коммуникаций, корпоративной культуры компании, компетенций и ресурсов сотрудников (Лавров, 2016).

Данную особенность подтверждают и другие исследования. Так, анкетирование руководителей 615 промышленных предприятий показало, что наиболее часто используются практики организационного обучения и применение информационных технологий. Наименее же распространены практики стратегического управления знаниями, вовлеченность руководства в управление знаниями и практики организационного дизайна (Андреева, Гаранина, Рыжко, 2015).

Экспертный опрос представителей крупнейших российских компаний, использующих систему управления знаниями показал, что наиболее распространенными инструментами управления явными знаниями являются корпоративные порталы и базы знаний, внутренние консультанты и наставники, а также системы дистанционного обучения (Нестик, 2016) (таблица).

Наиболее используемыми инструментами обмена неявными знаниями участники экспертного опроса назвали обмен опытом в рамках семинаров и тренингов (90,5%), совещания и конференции, направленные на анализ совместного опыта (71,4%), выявление и решение организационных проблем (57,1%), инновационные конкурсы, ярмарки идей (38,1%), профессиональные конференции (33,3%), кейс-клубы (9,5%), сторителлинг (9,5%) (Нестик, 2016).

Таблица
Table

Инструменты управления знаниями российских компаний
Knowledge management tools for Russian companies

№ п/п	Инструменты управления знанием	% компаний
1	Новостной портал	95,2
2	Внутренние консультанты/тренеры	81,0
3	Библиотеки, базы знаний в Интернете	71,4
4	Внутрикорпоративные форумы, блоги	71,4
5	Система наставничества	71,4
6	Система дистанционного обучения	57,1
7	Модели профессиональных компетенций	47,6
8	Электронная поддержка работы проектных групп	38,8
9	Система экспертной поддержки	38,1
10	Система отбора и поддержки инновационных идей	33,3
11	Технологии получения знаний от экспертов	28,6
12	Профессиональные сообщества	28,6
13	Wiki (представление знаний в виде статей совместно редактируемых экспертным сообществом)	9,5
14	Корпоративные «желтые страницы»	9,5
15	Центры компетенций (на базе лучших структурных подразделений)	9,5

Отметим, что согласно последним исследованиям, большинство компаний (72%) имеют ИТ-решение для поддержки системы управления знаниями. Средний возраст автоматизации процессов системы управления знаниями – 3-4 года (68% компаний) (Лавров, 2019).

Результаты приведенных исследований свидетельствуют о том, применение технологии обмена неявными знаниями пока не получили в России широкого распространения и в большинстве случаев сводятся к традиционным формам корпоративного обучения и коллективной выработки управленческих решений.

Еще одной особенностью практики применения системы управления знаниями в российских компаниях является корпоративная культура доверия, способствующая обмену знаниями. Если в практике зарубежных

компаний она не меньше 70% от 100% идеальной доверительной атмосферы, то в российских компаниях только 35-45% (Мариничева, 2018). Для многих российских компаний характерен недостаток доверия между рядовыми сотрудниками и руководством. Сотрудники опасаются, что делясь своими знаниями, они лишаются своих конкурентных преимуществ.

Сложившаяся ситуация связана с культурными особенностями россиян. Являясь носителями полиактивной культуры, главной ценностью которой является отношение между людьми, а не достижение результата, россияне демонстрируют высокий уровень доверия в узком кругу (семья, близкие коллеги) и достаточно низкий в больших сообществах. Сотрудники российских компаний готовы активно взаимодействовать внутри своего подразделения, но не готовы проявлять активность в компании в целом.

Таким образом, анализ особенностей применения системы управления знаниями российскими компаниями позволяет отметить, что российские компании в борьбе за конкурентные преимущества выбирают проектный подход к управлению знаниями, не создавая специализированные подразделения, используют стратегии кодификации знаний при низкой корпоративной культуре доверия. Применение технологий управления знаниями в большинстве случаев сводится к корпоративному обучению и созданию баз знаний. Наблюдается парадоксальная ситуация, с одной стороны научное и профессиональное сообщество признает важность и необходимость внедрения системы управления знаниями, но с другой стороны на практике только в отдельных компаниях данная система успешно функционирует. В большинстве случаев система введена фрагментарно, не системно, что приводит к низкой эффективности.

Такой вывод подтверждает исследование М. К. Мариничевой «КМ в России 2019». Результаты опроса представителей 300 российских компаний из 14 отраслей производства показали, что качество применяемых технологий управления знаниями 40% участников опроса оценивает на 5 баллов по 10-ти балльной шкале, 36% участников – на 3 балла и меньше. (Мариничева, 2019).

Среди сложностей, с которыми сталкиваются в процессе управления знаниями компании участники исследования «Knowledge Management Index» выделили (Лавров, 2019):

- сопротивление изменениям и отсутствие мотивации к обмену знаниями со стороны сотрудников;
- сложная, разветвленная структура компании, в которой не совпадают интересы различных подразделений и затруднены коммуникации между подразделениями;
- нехватка ресурсов: временных, материальных, человеческих;

- отсутствие выделенной структуры, отвечающей за управление знаниями, и специалистов с глубокими экспертными знаниями в данной области;

- нехватка поддержки управления знаниями со стороны руководителей компаний;

- отсутствие формализованного, системного подхода к управлению знаниями;

- сложности в обучении сотрудников компании работе с инструментами управления знаниями;

- корпоративная культура, которая не способствует обмену знаниями в компании;

- необходимость постоянно регламентировать сбор и хранение, дорабатывать программное обеспечение, поскольку знаний становится все больше.

Представляется, что главная проблема внедрения системы управления знаниями в российских компаниях кроется в отсутствии организационной культуры, признающей знания главной ценностью компании, способствующей созданию доверительной атмосферы для полноценного обмена знаниями, генерирования новых идей, раскрытия потенциала сотрудников.

Роберт Букман считает, что обмен знаниями станет реальностью, когда в компании будет создан климат доверия: «Чем выше вы можете поднять систему ценностей и научить людей доверять друг другу, тем выше и глубже вы сможете развить обмен знаниями. При общем климате недоверия и отрицания взаимопомощи действительно трудно ожидать от сотрудников, что они будут с радостью обмениваться и «делиться» своими знаниями» (Buckman, 2004).

Для формирования организационной культуры, способствующей развитию системы управления знаниями, необходимо фокусироваться на реализации трех задач:

- формирование организационной культуры, в которой все сотрудники компании признают знания ключевым ресурсом;

– создание эффективных внутрикорпоративных социальных коммуникаций, устранение барьеров общения;

– формирование системы мотивации сотрудников к созданию и обмену знаниями с коллегами, в которой обмен корпоративными знаниями выгоден не только компании, но и сотрудникам.

Приведем примеры удачного внедрения отдельных инструментов управления знаниями в российских компаниях.

1. База знаний – инструмент, который широко внедрен в большинстве российских компаний. В качестве примера можно назвать базу знаний «GeoMate» в компании «Газпром нефть» в области геологии и разработки месторождений, которая позволяет аккумулировать и анализировать геологическую информацию обо всех месторождениях компании (Андреева, Гаранина, Рыжко, 2015). В компании «Росатом» внедрена система ИСУПРИД – информационная система управления правами на результаты интеллектуальной деятельности – многопользовательская информационно-аналитическая система для управления интеллектуальной собственностью и технологиями в компании (Лищенко, 2019). В компании «ЛУКОЙЛ» внедрена система СПИК – система поддержки интеллектуального капитала). Самой крупной в России системой управления знаниями KMS Lighthouse является «Бизнес-Википедия» ВТБ.

2. Виртуальные группы экспертов. Примером внедрения данного инструмента являются «сетевые группы» экспертов в компании «Лукойл». В группу приглашаются эксперты из различных предприятий, которые взаимодействуют виртуально для выявления и использования корпоративного опыта. Результатом работы экспертных сообществ является формализованная процедура, которая называется «лучшая практика» – это 3-4 страницы документа, которые описывают реше-

ние типовых задач с подтвержденным результатом. За 10 лет экономический эффект от коллаборации экспертов в сообществах составил порядка 280 млн. долларов (Гросул, 2018).

3. Сообщества практиков. Например, в «Росатоме» и ее организациях внедрена социальная сеть профессиональных сообществ. В социальной сети работают более 30 профессиональных сообществ. Система предлагает широкий функционал по совместному использованию библиотек документов, календаря, и т.д. (Лищенко, 2019). В компании «Газпром нефть» существует 3 категории сообществ: сообщества, которые создаются по инициативе и при поддержке Корпоративного университета; сетевые сообщества, которые создаются централизованным образом, самоорганизующиеся независимые сообщества (Безяев, 2018).

4. Центры компетенций – структурные подразделения, отвечающие за сбор и распространение передового опыта в определенной сфере деятельности. Так, например, в компании «Газпром нефть» центры компетенций создаются на базе наиболее эффективных региональных сбытовых структурных подразделений, которые способны накапливать и тиражировать свои знания и навыки на все остальные регионы (Безгинова, Гаранина, Кудрявцев, Плешкова, 2018). В качестве примеров еще можно привести Центр компетенций ОАО «ФСК ЕЭС», Центр технологических компетенций «ОБО-РОНПРОМ», Центр компетенции «ОАК» (авиационный завод «КАПО-Композит»).

5. Сообщества брокеров знаний – людей-посредников, ускоряющих и упрощающих передачу знаний между различными подразделениями компании. Примером применения такого инструмента является управление знаниями в компании «Крок», где брокеры знаний способствуют свободному и открытому обмену знаниями между сотрудни-

ками, развитию межфункционального взаимодействия, созданию и поддержанию неформальных связей между сотрудниками разных подразделений, социальной сети обмена опытом. В компании внедрена система нематериальной мотивации за передачу знаний коллегам (Сидорин, 2019).

6. Открытые инновации, поиск знаний и экспертов за пределами компании, в частности краудсорсинг – привлечение людей к непосредственному участию в коллективном творчестве, решению проблем и генерации предложений. Примером использования открытых инноваций и краудсорсинга является проект «Сбербанк21», реализованный Сбербанком России к своему 170-летию в 2011 г. В проекте приняли участие 106 520 человек, за месяц было предложено более 2500 идей относительно будущего Сбербанка. Главный результат выявление сотен и тысяч талантов, создание своего рода внекорпоративного кадрового резерва для поиска решений проблем, значимых для компании (Долженко, Бакаленко, 2016).

Заключение (Conclusions). Анализ практик внедрения систем управления знаниями в российских компаниях выявил крайнюю неоднородность данного процесса, эффективно функционирующие системы управления знаниями имеются в отдельных крупных компаниях, в большинстве случаев система управления знаниями внедрена фрагментарно, не системно, что приводит к низкой эффективности.

В российских компаниях основными предпосылками внедрения системы управления знаниями являются факторы внешней среды, а не внутренние потребности компании. Системы управления знаниями реализуются в основном в высоко конкурентных отраслях экономики и государственных корпорациях. В большинстве российских компаний отсутствует формализованная стратегия построения системы управления знаниями, внедряются лишь отдельные проекты по

управлению знаниями. Обязанности по управлению знаниями чаще возлагаются на подразделения HR и IT, специализированные подразделения по управлению знаниями создаются крайне редко. В большинстве компаний нет отдельного бюджета на управление знаниями, затраты распределяются между подразделениями, осуществляющими функции управления знаниями. Признавая управление знаниями важной частью стратегии компании, высшее руководство не участвует в управление знаниями.

Для российских компаний характерна диспропорция стратегий управления знаниями: преобладание стратегии кодификации знания, в ущерб стратегии персонализации. Наиболее востребованные следующие инструменты управления знаниями: корпоративное обучение, создание и пополнение баз знаний, сбор лучших практик и извлеченных уроков, внедрение корпоративных порталов, наставничество. Качество применяемых технологий управления знаниями оценивается как не высокое.

Анализ сложностей, с которыми сталкиваются компании, показывает, что основной проблемой внедрения системы знаний в российских компаниях является низкая корпоративная культура доверия, не способствующая полноценному обмену знаниями, созданию новых идей, раскрытию потенциала сотрудников.

Применяя методiku Knowledge Journey для определения уровня зрелости управления знаниями в компании: 1 – самый низкий уровень зрелости, а 5 – самый высокий уровень, можно предположить, что подавляющее большинство российских компаний находятся на 1 и 2 уровнях зрелости. Несмотря на продолжительную историю внедрения и значительные успехи отдельных компаний, система управления знаниями в России не подучила должного признания и распространения.

В процессе анализа были выявлены тенденции управления знаниями в российских

компаниях, это: переход к комплексному системному применению, смещение акцентов со стратегии кодификации знаний к стратегии персонализации, формирование политики активного обмена знаниями, создание гибкой системы управления знаниями. Выявленные тенденции в перспективе могут способствовать возрастанию уровня зрелости управления знаниями в российских компаниях.

В последние годы в России отмечается возрастание интереса к системе управления знаниями: проводятся регулярные конференции, создаются Интернет-порталы, работают сообщества экспертов, осуществляется подготовка в вузах специалистов по управлению знаниями.

Список литературы

Андреева Т. Е., Гаранина Т. А., Рыжко А. Н. Управление знаниями и интеллектуальный капитал в российских промышленных компаниях: Результаты исследования Высшей Школы Менеджмента СПбГУ, 2015 г. URL: http://gsom.spbu.ru/files/folder_7/km_report_2015_gsom.pdf (дата обращения: 01.08.2019).

Безяев П. Сообщества как основа системы развития сотрудников Газпром нефти, 2018 г. URL: <http://communityhub.ru/pavel-bezyaev/> (дата обращения: 04.08.2019).

Беланов И. С. Управление знаниями в российской IT-компании. Кейс компании «Крок» // Власть и управление на Востоке России. 2016. № 3 (76).

Будлянская Д. Д. Анализ современных методов и форм организации управления знаниями в российских интегрированных промышленных корпоративных структурах // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 27. С. 42-52.

Гаврилова Т. А. Инновации в управлении знаниями предприятия: типология, методология и рекомендации, 2017 г. URL: <http://gsom.spbu.ru/achievements/innovarra/innovarra5> (дата обращения: 01.08.2019).

Гросул М. Внутренние экспертные сообщества на примере перерабатывающих организаций

группы «ЛУКОЙЛ», 2018 г. URL: <http://communityhub.ru/maxim-grosul/> (дата обращения: 01.08.2019).

Данилина Н. Вечная память // Коммерсантъ Секрет Фирмы. 2008. № 3. С. 1016.

Долженко Р. А., Бакаленко А. В. Краудсорсинг как инструмент мобилизации интеллектуальных ресурсов: опыт использования в Сбербанке России // Российский журнал менеджмента. 2016. Т. 14, № 3. С. 77-102.

Корганов И. Итоги ATD 2018. Мировые тренды T&D, 2018 г. URL: http://www.cbsd.ru/news/itogi_atd_2018/ (дата обращения: 01.08.2019).

Лавров О. Исследование практик управления знаниями в российских компаниях, 2016. URL: <http://kmjournal.ru/km-in-russia-companies/> (дата обращения: 09.07.2019).

Лавров О. Менеджмент знаний в России. Взгляд из профессионального сообщества // Менеджмент знаний в России. Как это работает. Экспертная сессия 2019: «Управление знаниями стандарты и практика». Дайджест № 1, 2019 г. URL: http://knowledgeoffice.ru/premia_2018 (дата обращения: 09.07.2019).

Лессер Э., Прусак Л. Как превратить знания в стоимость: Решения от IBM Institute for Business Value: пер. с англ. Т. Гутникова. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 248 с.

Лищенко В. Как внедрить систему управления знаниями в бизнес. Доклад на конференции KnowledgeConf, 2019 г. URL: <http://knowledgeconf.ru/2019/authors/7045/> (дата обращения: 01.08.2019).

Макеев О. А. Внедрение самой крупной в России системы управления знаниями KMS Lighthouse «Бизнес-Википедии», 2018 г. URL: <http://globalcio.ru/live/projects/391/> (дата обращения: 04.08.2019)

Мариничева М. К. Управление знаниями в российских компаниях, 2018 г. URL: <http://www.rea.ru/ru/org/cathedries/> (дата обращения: 01.08.2019).

Мариничева М. К. КМ в России 2019. Новые возможности развития бизнеса, 2019 г. URL: [http:// https://kmclub-practicum.com/](http://https://kmclub-practicum.com/) (дата обращения: 06.08.2019).

Нестик Т. А. Модели управления знаниями в российских организациях: социально-психологический анализ // *Современные технологии управления*. 2016. № 37. С. 30-37.

Полани, М. Личностное знание. На пути к посткритической философии. Пер. с англ.; Под ред. В. А. Лекторского и В. И. Аршинова. М.: Прогресс, 1985. 345 с.

Практики управления знаниями в нефтяных компаниях / Ю. А. Безгинова, Т. А. Гаранина, Д. В. Кудрявцев, А. Ю. Плешкова // *Открытое образование*. 2018. № 6. С. 27-38.

Сидорин А. Холистическое управление знаниями в IT-компаниях. Доклад на конференции KnowledgeConf, 2019 г. URL: <http://knowledgeconf.ru/2019/authors/7045/> (дата обращения: 01.08.2019).

Эволюция системы управления интеллектуальным капиталом в Блоке нефтепереработки, нефтехимии, газопереработки ПАО «ЛУКОЙЛ» / Т. Гаранина, М. Гросул, А. Андреев, А. Иванов // *Инновации*. 2016. № 5 (211). С. 71-78.

Davenport T., Prusak L. *Working Knowledge*. New York: Harvard Business School Press, 1998.

Koenig M. «What is KM? Knowledge Management Explained» // *KM World* 4, 2012. URL: <http://www.kmworld.com/Articles/Editorial/What-Is/-122649.aspx> (дата обращения: 09.07.2019).

Nonaka I., Takeuchi H. *The knowledgecreating company*. New York: Oxford University Press, 1995.

Parlby D. *Knowledge Management Research Report* KPMG Consulting, 2000. URL: <http://www.kpmg.co.uk/> (дата обращения: 11.07.2019).

Prusak L. *Creating Value with Knowledge: Insights from the IBM Institute for Business Value*. New York: Oxford University Press, 2003.

Ribiére V., Tuggle F. *The Influence of Organizational Trust on the Use of KM Systems and on the Success of KM Initiatives* // *Knowledge Management in Modern Organizations*. Hershey PA: IGI PUBLISHING, 2007. P. 96-120.

Buckman R. H. *Building a Knowledge-Driven Organization*. New York: McGraw-Hill Education, 2004.

Young R. *Knowledge management tools and techniques manual*. Tokyo: Asian Productivity Organization, 2010.

References

Andreeva T. E., Garanina, T. A., and Ryzhkov, A. N. (2015), "Knowledge management and intellectual capital in Russian industrial companies", *Results of the study SPBGU Higher School of Management* [Online], available at: http://gsom.spbu.ru/files/folder_7/km_report_2015_gsom.pdf (Accessed: 1 August 2019). (*In Russian*).

Bezyaev, P. (2018), "Communities as the basis of the development system of Gazprom Neft employees" [Online], available at: <http://communityhub.ru/pavel-bezyaev/> (Accessed 4 August 2019). (*In Russian*).

Belanov, I. S. (2016), "Knowledge management in a Russian IT company. Case of the Krok company", *Power and management in the East of Russia*, (3). (*In Russian*).

Budlyanskaya, D. D. (2015), "Analysis of modern methods and forms of knowledge management in Russian integrated industrial corporate structures", *Economic analysis: theory and practice*, (27), 42-52. (*In Russian*).

Gavrilova, T. A. (2017), "Innovations in enterprise knowledge management: typology, methodology and recommendations" [Online], available at: <http://gsom.spbu.ru/achievements/innovarra/innovarra5> (Accessed 1 August 2019). (*In Russian*).

Grosul, M. (2018), "Internal expert communities on the example of processing organizations of the LUKOIL group" [Online], available at: <http://communityhub.ru/maxim-grosul/> (Accessed 1 August 2019). (*In Russian*).

Danilina, N. (2008), "Eternal memory", *Kommersant Company's secret Magazine*, (3), 1016. (*In Russian*).

Dolzhenko, R. A. and Bakalenko, A.V. (2016), "Crowdsourcing as a tool for mobilizing intellectual resources: experience in using Sberbank of Russia", *Russian Management Journal*, 14 (3), 77- 102. (*In Russian*).

Korganov, I. (2018), "The results of ATD 2018. World trends T&D" [Online], available at: http://www.cbsd.ru/news/itogi_atd_2018/ (Accessed 1 August 2019). (*In Russian*).

Lavrov, O. (2016), "Study of knowledge management practices in Russian companies" [Online], available at: <http://kmjournal.ru/km-in-russia-companies/> (Accessed 9 July 2019). (*In Russian*).

Lavrov, O. (2019), "Knowledge management in Russia. A look from the professional community", *Knowledge management in Russia. How it works. Expert Session 2019: «Knowledge management standards and practices»*, Moscow, Russia [Online], available at: <http://knowledgeoffice.ru/premia> 2018 (Accessed 1 August 2019).

Lesser, E. and Prusak, L. (2006), *Turn knowledge into value: IBM Solutions Institute for Business Value*, Translated by Gutnikova, T., Alpina Business Books, Moscow, Russia. (In Russian).

Lishchenko, V. (2019), "How to implement a knowledge management system in a business", *KnowledgeConf*, Moscow, Russia [Online], available at: <http://knowledgeconf.ru/2019/authors/7045/> (Accessed 1 August 2019). (In Russian).

Makeev, O. A. (2018), "Implementation of Russia's largest knowledge management system KMS Lighthouse «Business Wikipedia»" [Online], available at: <http://globalcio.ru/live/projects/391/> (Accessed 4 August 2019). (In Russian).

Marinicheva, M. K. (2018), "Knowledge management in Russian companies" [Online], available at: <http://www.rea.ru/ru/org/cathedries/> (Accessed 1 August 2019). (In Russian).

Marinicheva, M. K. (2019), "KM in Russia 2019. New business opportunities", [Online], available at: <http://kmclub-practicum.com/> (Accessed 6 August 2019). (In Russian).

Nestik, T. A. (2016), "Knowledge management models in Russian organizations: socio-psychological analysis", *Modern management technologies?* (37), 30-37. (In Russian).

Polani, M. (1985), *Personal knowledge. On the way to postcritical philosophy*, Translated by Lektorskogo, V. A. and Arshinova, V. I., Progress, Moscow, Russia. (In Russian).

Bezginova, Y. A., Garanina T. A., Kudryavtsev, D. V. and Pleshkova, A. Yu. (2018), "Knowledge management practices in oil companies", *Open education*, (6), 27-38. (In Russian).

Sidorin, A. (2019), "Holistic knowledge management in an IT company", *KnowledgeConf*, Moscow, Russia [Online], available at: <http://knowledgeconf.ru/2019/authors/7045/> (Accessed 1 August 2019). (In Russian).

Garanina, T., Grosul, M., Andreev, A. and Ivanov, A. (2016), "The evolution of the intellectual

capital management system in the Oil Refining, Petrochemicals and Gas Processing Unit of LUKOIL PJSC", *Innovations*, (5), 71-78. (In Russian).

Davenport, T. and Prusak, L. (1998), *Working Knowledge*, Harvard Business School Press, New York, USA.

Koenig, M. (2012), "What is KM? Knowledge Management Explained", *KM World 4* [Online], available at: <http://www.kmworld.com/Articles/Editorial/What-Is/-122649.aspx> (Accessed 9 July 2019).

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The knowledgecreating company*, Oxford University Press, New York, USA.

Parlby, D. (2000), *Knowledge Management Research Report KPMG Consulting* [Online], available at: <http://www.kpmg.co.uk/> (Accessed 11 July 2019).

Prusak, L. (2003), *Creating Value with Knowledge: Insights from the IBM Institute for Business Value*, Oxford University Press, New York, USA.

Ribiére, V. and Tuggle, F. (2007), "The Influence of Organizational Trust on the Use of KM Systems and on the Success of KM Initiatives", in *Knowledge Management in Modern Organizations*, IGI PUBLISHING, Hershey PA, USA, 96-120.

Buckman, R. H. (2004), *Building a Knowledge-Driven Organization*, McGraw-Hill Education, New York, USA.

Young, R. (2010), *Knowledge management tools and techniques manual*, Asian Productivity Organization, Tokyo, Japan.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interest to declare.

Зимова Наталья Сергеевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социального конструирования Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0545-6317>.

Natalya Sergeevna Zimova, PhD in Sociology, assistant professor, Department of social engineering, Lomonosov Moscow State University. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0545-6317>.

УДК 316.4.063

DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-8

Старых Н. П.¹
Егорова А. В.²

Сравнительный анализ доступности и качества медицинских
услуг в регионах центрального федерального округа

- ¹) Среднерусский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
Бульвар Победы, 5А, Орел, 302028, Россия
npstaryh@mail.ru
- ²) Среднерусский институт управления – филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
Бульвар Победы, 5А, Орел, 302028, Россия
egorovaali1996@yandex.ru

*Статья поступила 1 июля 2019 г.; Принята 22 августа 2019 г.;
Опубликована 30 сентября 2019 г.*

Аннотация. В статье приводится сравнительный анализ доступности и качества медицинских услуг в регионах Центрального федерального округа. Выделены и определены критерии независимой оценки доступности и качества, позволяющие проанализировать уровень удовлетворенности потребителей медицинских услуг. Отмечена значимость изучения мнений посетителей лечебно-профилактических учреждений о доступности и качестве предоставляемых медицинских услуг. Используется метод контент-анализа – как качественно-количественный метод сбора и обработки данных о деятельности лечебно-профилактических учреждений по предоставлению доступных и качественных медицинских услуг. Проанализированы официальные сайты лечебно-профилактических учреждений, действующих на территории регионов Центрального федерального округа, а именно: Брянском, Белгородском, Воронежском, Курском и Орловском регионах. Отмечено, что жители регионов Центрального федерального округа положительно оценивают компетентность, профессионализм и вежливость врачей, но не удовлетворены качеством материально-технической базы и лекарственным обеспечением. Выделен ряд общих проблем, препятствующих повышению доступности и качества медицинских услуг на региональном уровне: низкая организация деятельности лечебно-профилактических учреждений; несвоевременное предоставление медицинских услуг; грубое отношение к пациентам со стороны регистратуры и медицинского персонала; отдаленность большинства лечебных учреждений от места проживания пациентов; труднодоступные и дорогие лекарства и т.д.

Ключевые слова: медицинские услуги; доступность медицинских услуг; качество медицинских услуг; регионы; контент-анализ; отзывы; потребители медицинских услуг; лечебно-профилактические учреждения.

Информация для цитирования: Старых Н. П., Егорова А. В. Сравнительный анализ доступности и качества медицинских услуг в регионах центрального федерального округа // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5, № 3. С. 117-128. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-8

Natalia P. Starykh¹
Alina V. Egorova²

A comparative analysis of the availability and quality of medical services in the regions of the Central Federal District

- ¹⁾ Central Russian Institute of Management, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 302028, 5A Pobedy Blvd., Oryol, Russia
npstaryh@mail.ru
- ²⁾ Central Russian Institute of Management, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 302028, 5A Pobedy Blvd., Oryol, Russia
egorovaali1996@yandex.ru

*Received on July 1, 2019; Accepted on August 22, 2019;
Published September 30, 2019*

Abstract. The article provides a comparative analysis of the availability and quality of medical services in the regions of the Central Federal District. The authors identify and define the criteria of independent assessment of availability and quality allowing to analyze the level of satisfaction of consumers of medical services. They note the importance of studying the opinions of visitors of medical institutions about the availability and quality of medical services. The method of content analysis is used as a qualitative and quantitative method of collecting and processing data on the activities of medical institutions to provide affordable and quality medical services. The authors analyze some official sites of medical institutions operating in the regions of the Central Federal district, including Bryansk, Belgorod, Voronezh, Kursk and Orel regions. A number of common problems hindering the improvement of accessibility and quality of medical services at the regional level are highlighted: low organization of activities of medical institutions; untimely provision of medical services; rough treatment of patients by the registry and medical staff; remoteness of most medical institutions from the place of residence of patients; hard-to-reach and expensive drugs, etc.

Keywords: medical services; availability of medical services; quality of medical services; regions; content analysis; reviews; consumers of medical services; medical institutions

Information for citation: Starykh, N. P. and Egorova, Al. V. (2019), "A comparative analysis of the availability and quality of medical services in the regions of the central federal district", *Research Result. Sociology and management*, 5(3), 117-128. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-3-0-8

Введение (Introduction). Современное развитие системы здравоохранения в России отличается актуальностью решения проблем доступности и качества медицинских услуг, что, в свою очередь, рассматривается как одно из приоритетных направлений социальной политики, обеспечивающей устойчивое социально-экономическое развитие как страны в целом, так и её отдельных регионов. В нашей стране проблемы доступности и качества медицинских услуг связаны не столько с тенденциями социально-экономического развития регионов, сколько с нарастающей неудовлетворенностью населения медицинскими услугами (Решетников, 2012: 40). Ухудшение организации системы российского здравоохранения порождает серьезные социальные проблемы и снижает качество жизни населения – это, в свою очередь, обусловило усиление внимания со стороны органов власти и общественных организаций к проблемам оценки доступности и качества медицинских услуг.

С целью анализа уровня удовлетворенности потребителей медицинских услуг, Министерством здравоохранения Российской Федерации разработаны критерии независимой оценки доступности и качества медицинских услуг:

- доступность и открытость информации о лечебно-профилактическом учреждении;
- комфортность условий предоставления медицинских услуг и доступность их получения;
- время ожидания предоставления медицинских услуг;
- компетентность и вежливость медицинских работников;
- удовлетворенность оказанными услугами.

Независимая оценка доступности и качества медицинских услуг производится за счет сбора мнений пациентов медицинских

учреждений. Учет удовлетворенности пациентов доступностью и качеством медицинских услуг позволяет определить результативность деятельности медицинских организаций по основным критериям предоставления услуг здравоохранения (Егорова, 2017: 228). Стоит отметить, что удовлетворенность потребителей медицинских услуг определяется соотношением воспринимаемого и ожидаемого уровня доступности и качества, гарантированные лечебно-профилактическими учреждениями.

Методология и методы (Methodology and methods). Прежде, чем перейти к сравнительному анализу доступности и качества медицинских услуг в регионах Центрального федерального округа, определим основные критерии независимой оценки доступности и качества:

Время ожидания на прием к врачу – это показатель, отражающий ожидания потребителя относительно получения медицинских услуг в момент необходимости и в регламентированные сроки (Каралюк, 2015: 205).

Доброжелательность врачебного персонала представляет собой показатель, отражающий тактичность, вежливость и доброжелательность медицинского персонала в отношении к пациенту (потребителю медицинских услуг) (Михайлова, 2017: 4).

Доступность информации о лечебном учреждении представляет собой возможность получить информацию о деятельности медицинской организации (перечень и объем предоставляемых медицинских услуг, время их предоставления; структура медицинского персонала; контактные данные), врачебном персонале (какие категории врачей работают в лечебном учреждении) и т.д. (Куракова, 2014: 4).

Доступность получения медицинских услуг представляет собой показатель, характеризующий уровень упорядоченности процесса предоставления медицинских услуг, а

также степень исполнительности медицинским персоналом своих функций (Воури, 2000: 33).

Компетентность врачебного персонала – это показатель, обозначающий уровень профессионализма медицинского работника в вопросах оказания медицинской помощи, а также лечения, диагностики, профилактики и консультирования (Молчанов, 2016: 201).

Комфортность условий предоставления медицинских услуг – это показатель удовлетворенности условиями пребывания в лечебно-профилактическом учреждении и временем ожидания в регистратуру и на прием к лечащему врачу (Поляков, 2016: 49).

Открытость информации о лечебном учреждении понимается, как обеспечение актуальности, понятности и полноты информации о медицинском учреждении и врачебном персонале, размещаемой на стендах, официальных сайтах и т.д. (Михайлова, 2017: 9).

Главную роль в сборе данных о деятельности лечебно-профилактических учреждений по предоставлению доступных и качественных медицинских услуг, выполняют метод: контент-анализ.

Применение метода контент-анализа дает возможность выявить особенности предоставления медицинских услуг лечебно-профилактическими учреждениями конкретного региона, а также определить состояние здоровья населения, работу медицинских организаций, степень эффективности медицинского обслуживания и исследовать реализацию прав и свобод граждан Российской Федерации в системе российского здравоохранения (Решетников, 2015: 36). Использование метода контент-анализа позволяет дать качественно-количественную оценку изменениям показателей общественного мнения функционирования субъектов Российской Федерации в системе здравоохранения (Ташис, 2015: 71).

В центре внимания оказались лечебно-профилактические учреждения, действующие на территории Центрального Федерального округа, а именно: Брянской, Белгородской, Воронежской, Курской и Орловской областях. Критерием отбора лечебно-профилактических учреждений, расположенных на территории г. Брянска, г. Белгорода, г. Воронежа, г. Курска и г. Орла, стала информационная доступность, т.е. возможность получения необходимой информации о деятельности медицинского учреждения через его официальный сайт.

Всего для проведения контент-анализа было отобрано 15 лечебно-профилактических учреждений, расположенных на территории г. Белгорода, г. Брянска, г. Воронежа, г. Курска и г. Орла:

г. Брянск

1. Городское Автономное Учреждение Здравоохранения «Брянская городская Поликлиника № 1»;

2. Городское Автономное Учреждение Здравоохранения «Брянская городская Поликлиника № 4»;

3. Городское Автономное Учреждение Здравоохранения «Брянская городская Поликлиника № 7».

г. Белгород

1. Областное Государственное Бюджетное Учреждение Здравоохранения «Городская Поликлиника № 2 города Белгорода»;

2. Областное Государственное Бюджетное Учреждение Здравоохранения «Городская Поликлиника № 5 города Белгорода»;

3. Областное Государственное Бюджетное Учреждение Здравоохранения «Городская Поликлиника № 8 города Белгорода».

г. Воронеж

1. Бюджетное Учреждение Здравоохранения Воронежской Области «Новоусманская районная Больница»;

2. Бюджетное Учреждение Здравоохранения Воронежской Области «Воронежская городская больница № 4»;

3. Бюджетное Учреждение Здравоохранения Воронежской Области «Воронежская городская Больница № 16».

г. Курск

1. Областное Бюджетное Учреждение Здравоохранения «Курская городская детская поликлиника № 5» Комитета здравоохранения Курской области;

2. Областное Бюджетное Учреждение Здравоохранения «Курская Центральная районная Больница» Комитета Здравоохранения Курской области;

3. Областное Бюджетное Учреждение Здравоохранения «Курская городская Больница № 6» Комитета Здравоохранения Курской области.

г. Орел

1. Бюджетное Учреждение Здравоохранения Орловской Области «Городская Больница им. С. П. Боткина»;

2. Бюджетное Учреждение Здравоохранения Орловской Области «Поликлиника № 1»;

3. Бюджетное Учреждение Здравоохранения Орловской Области «Поликлиника № 5».

Источником информации о доступности и качестве услуг здравоохранения, предоставляемых лечебно-профилактическими учреждениями, стали их официальные сайты с отображением отзывов посетителей медицинских учреждений. Анализ отзывов посетителей лечебно-профилактических учреждений, действующих на территории Центрального Федерального округа, позволяет выделить основные проблемы в деятельности лечебно-профилактических учреждений по предоставлению доступных и качественных медицинских услуг всем слоям населения. Непосредственная статистическая обработка информации осуществлялась посредством описания её содержания.

Таким образом, с целью выявления уровня удовлетворенности посетителей ме-

дицинских учреждений, проведен анализ документов и контент-анализ официальных сайтов лечебно-профилактических учреждений г. Брянска, г. Белгорода, г. Воронежа, г. Курска и г. Орла по основным критериям доступности и качества медицинских услуг.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). В ходе анализа информации и мнений на официальных сайтах лечебно-профилактических учреждений г. Брянска по основным критериям доступности и качества медицинских услуг: ГАУЗ «Брянская городская Поликлиника № 1»; ГАУЗ «Брянская городская Поликлиника № 4»; ГАУЗ «Брянская городская Поликлиника № 7», – было выявлено, что жители города Брянска, не смотря на некоторые трудности в предоставлении услуг здравоохранения, оценивают деятельность лечебно-профилактических учреждений на высоком уровне.

Анализ отзывов посетителей ГАУЗ «Брянская городская Поликлиника № 1»; ГАУЗ «Брянская городская Поликлиника № 4»; ГАУЗ «Брянская городская Поликлиника № 7» позволил сделать вывод о доступном и качественном предоставлении медицинских услуг. Пациенты положительно отзываются о деятельности медицинских учреждений города Брянска, а также о профессионализме медицинских работников. Единственной проблемой в деятельности лечебно-профилактических учреждений города Брянска стало равнодушное, негативное, а иногда и агрессивное отношение к пациентам со стороны регистратуры. Так, Евгений пишет: «Обратился в регистратуру по поводу температуры, дали какую-то бумажку и сказали приходить завтра. (...) Я объяснил, что мне очень плохо... На это сотрудники ответили, что здесь все больные! После этого сотрудники регистратуры вовсе ушли...»¹. Также в

¹Отзывы пациентов // ГАУЗ «Брянская городская Поликлиника № 7». URL: <http://1bgb.ru/otzyivyi/2>.

деятельности медицинских учреждений города Брянска отмечаются проблемы в системе электронной записи на прием к врачу. Людмила пишет: «*Записаться к врачу через электронную регистратуру стало невозможно! Приходится приходить в регистратуру к семи часам утра, стоять в жуткой очереди и еще не факт, что достанется талон...*». Или Наталья: «*Открыли регистратуру в семь часов утра, а через пять минут ответили, что талонов нет!*». Это говорит о том, что в работе лечебно-профилактических учреждений города Брянска по предоставлению доступных и качественных медицинских услуг имеются существенные проблемы в организации, с одной стороны, взаимоотношений «врач-пациент», а с другой – в системе записи и приема пациентов к лечащему врачу.

Подводя итоги контент-анализа деятельности лечебных учреждений города Брянска по оказанию населению доступных и качественных медицинских услуг, в начале 2018 года в Департаменте здравоохранения Брянской области было рассмотрено 2631 письменных и 1352 устных обращений граждан по следующим вопросам²:

- неудовлетворительная организация работы медицинских учреждений здравоохранения;
- несвоевременность оказания услуг пациентам;
- низкое качество оказания медицинской помощи взрослым и детям;
- отсутствие необходимого лекарственного обеспечения;
- отсутствие узкоспециализированных врачей;
- установление инвалидности и т.д.

Следует отметить, что по результатам Системы независимой оценки доступности и

качества медицинских услуг, предоставляемых медицинскими организациями, было выявлено, что жители города Брянска довольны в целом доступностью и качеством оказываемых медицинских услуг в брянских лечебно-профилактических учреждениях, а именно: открытостью и доступностью информации о лечебно-профилактических учреждениях; комфортностью условий предоставления медицинских услуг; компетентностью и вежливостью медицинских работников. Единственной проблемой выступает длительное ожидание оказываемых услуг: время ожидания в очереди к врачу в лечебно-профилактических учреждениях города Брянска составило 38 минут. Так, большинство медицинских организаций города Брянска были оценены на 60 баллов из 75 возможных.

При проведении контент-анализа информации и мнений на официальных сайтах лечебно-профилактических учреждений города Белгорода по основным критериям доступности и качества медицинских услуг: ОГБУЗ «Городская Поликлиника № 8 города Белгорода»; ОГБУЗ «Городская Поликлиника № 2 города Белгорода»; ОГБУЗ «Городская Поликлиника № 5 города Белгорода», – было выявлено, что жители города Белгорода оценивают деятельность лечебно-профилактических учреждений положительно.

Анализ официальных сайтов лечебно-профилактических учреждений города Белгорода показал, что во всех источниках отсутствует функция «обратная связь», позволяющая посетителям лечебных учреждений оставлять отзывы и пожелания о деятельности поликлиник. Это позволяет сделать вывод о том, что органы власти и общественные медицинские организации города Белгорода

²О результатах работы с письменными и устными обращениями граждан, поступившими в департамент здравоохранения Брянской области в 2018 году: независимая оценка качества оказания услуг населением

Брянской области. URL: <http://www.brkmed.ru/article/o-rezultatah-raboty-s-pismennymi-i-ustnymi-obrasheniyami-grazhdan-postupivshimi-v-departament-zdravo/>.

не готовы к критическим замечаниям со стороны населения о деятельности лечебно-профилактических учреждений в предоставлении доступных и качественных медицинских услуг.

По результатам Системы независимой оценки доступности и качества медицинских услуг, предоставляемых лечебно-профилактическими учреждениями города Белгорода, было выявлено следующее:

- 43,9% жителей г. Белгорода полностью удовлетворены организацией оказания гражданам специализированной (высокотехнологичной) медицинской помощи;

- 37,5% жителей г. Белгорода оценивают на высоком уровне организацию обеспечения граждан лекарственными препаратами и медицинскими изделиями;

- 25% жителей г. Белгорода удовлетворены доступностью и качеством медицинских услуг, предоставляемых медицинскими учреждениями;

- 18,75% не оценили организацию «Скорой медицинской помощи», указав на такие проблемы, как несвоевременность и отсутствие дополнительной бригады «Скорой медицинской помощи»;

- 43,75% жителей г. Белгорода удовлетворены компетентностью, профессионализмом, вежливостью и доброжелательностью медицинских работников³.

Следует отметить, что в целом жители города Белгорода удовлетворены доступностью и качеством медицинских услуг: комфортностью условий и доступностью предоставления медицинских услуг; временем ожидания на прием к лечащему врачу (не более 15 минут с момента назначенного времени на прием); компетентностью и профессионализмом врачей и медицинских работников. Отмечаются некоторые проблемы в

предоставлении доступной и открытой информации о деятельности лечебно-профилактических учреждений города Белгорода, так, например:

- официальные сайты лечебно-профилактических учреждений города Белгорода полностью контролируются Департаментом здравоохранения Белгородской области. В связи с чем жители города Белгорода могут оставить отзыв о деятельности конкретного медицинского учреждения только на сайте Департамента Белгородской области. Отзывы закрыты;

- официальные сайты лечебно-профилактических учреждений города Белгорода не предусматривают версию для слабовидящих посетителей;

- отсутствуют списки льготных лекарств и адреса их получения;

- отсутствует возможность записать онлайн на прием к врачу;

- отсутствует расписание врачей.

В ходе анализа информации и мнений на официальных сайтах лечебно-профилактических учреждений города Воронежа по основным критериям доступности и качества медицинских услуг: БУЗ Воронежской Области «Новоусманская районная Больница»; БУЗ Воронежской Области «Воронежская городская Больница № 16»; БУЗ Воронежской Области «Воронежская городская больница № 4», – было выявлено, что жители г. Воронежа, положительно оценивают компетентность, профессионализм, вежливость и доброжелательность врачей, медицинского персонала и сотрудников регистратуры, но не удовлетворены самими условиями предоставления доступных и качественных медицинских услуг (санитарно-гигиеническими условиями помещений, отсутствием достаточного количества койко-мест и т. д.).

³Формирование системы общественной оценки за доступностью и качеством медицинских услуг // Департамент здравоохранения и социальной защиты населения Белгородской области. URL: <http://belzdrav.ru/public/ankety/ankety2018.php>.

тамент здравоохранения и социальной защиты населения Белгородской области. URL: <http://belzdrav.ru/public/ankety/ankety2018.php>.

Так, например, Ольга пишет: «Хочу выразить благодарность всему медицинскому персоналу! Очень профессиональные и высококвалифицированные специалисты! Спасибо за их отзывчивость, внимание и поддержку!»⁴.

Анализ отзывов на официальных сайтах лечебно-профилактических учреждений города Воронежа позволил выделить ряд проблем, препятствующих доступному и качественному предоставлению медицинских услуг:

- несвоевременное предоставление медицинских услуг;
- отсутствие комфортных условий предоставления медицинских услуг;
- продажа льготных лекарственных средств;
- предоставление платных медицинских услуг, которые должны оказываться бесплатно;
- антисанитарные условия в палатах и коридорах лечебно-профилактических учреждений;
- очереди (2-3 часа) в регистратуру и на прием к лечащему врачу;
- отсутствие современного оборудования и оснащения в поликлиниках.

Результаты социологических исследований, проводимых Департаментом здравоохранения Воронежской области в 2017 году, в сфере контроля за доступностью и качеством оказания медицинских услуг, показали, что жители региона не удовлетворены доступностью и качеством медицинских услуг (83,8%), а именно:

- доступностью и открытостью информации о лечебно-профилактических учреждениях города Воронежа по причинам (отсутствует информация о бесплатных медицинских услугах; отсутствует возможность

записаться к лечащему врачу «Онлайн»; нет возможности дистанционно узнать расписание врачей и время приема; не во всех официальных сайтах лечебно-профилактических учреждений города Воронежа имеются механизмы обратной связи (форумы, рубрика «Вопрос-ответ»);

- комфортностью условий предоставления медицинских услуг и временем ожидания на прием к лечащему врачу⁵.
- отмечается несвоевременность предоставления медицинских услуг;
- грубое отношение со стороны работников регистратуры;
- частые сбои в системе записи и приема пациентов

Такая негативная тенденция связана, в первую очередь, с тем, что уровень удовлетворенности населения работой системы здравоохранения контролируется Департаментом здравоохранения Воронежской области. Стоит отметить, что жители города Воронежа высоко оценивают профессионализм, компетентность, вежливость и добросовестность врачей и медицинских работников.

На сегодня с целью улучшения доступности и качества медицинского обслуживания в медицинских учреждениях города Воронежа, Департаментом здравоохранения разрабатываются и реализуются мероприятия по основным критериям доступности и качества медицинских услуг, направленные на повышение уровня удовлетворенности жителями работой системы регионального здравоохранения.

Контент-анализ информации и отзывов на официальных сайтах лечебно-профилактических учреждений города Курска, позволил сделать вывод о том, что на сегодняшний день доступность и качество медицинских

⁴Отзывы // Воронежская клиническая больница № 1. URL: <http://www.hospital-vrn.ru/about/otzyvy/>.

⁵Результаты социологических опросов и других форм контроля за качеством оказания медицинских услуг //

Департамент здравоохранения Воронежской области. URL: <http://zdrav36.ru/rezultaty-sociologicheskikh-oprosov-i-drugih-form-kontrolya-kachestva-okazaniya-medicinskoj-pomoshchiNf>.

услуг в городе Курске связана с минимизацией расходов на деятельность лечебно-профилактических учреждений, а также с увеличением платных медицинских услуг. В ходе анализа было выявлено, что актуальной проблемой в сфере здравоохранения города Курска считается проблема предоставления доступных и качественных медицинских услуг (81,7% опрошенных)⁶. Так, *главными проблемами в предоставлении доступных и качественных медицинских услуг лечебными учреждениями, по мнению жителей города Курска*, являются: недостаток высококвалифицированных специалистов узкого профиля, обеспечивающих качественные медицинские услуги; высокая стоимость лекарственного обеспечения⁷.

Жители города Курска также отмечают следующие причины их неудовлетворенности доступностью и качеством медицинских услуг в местных медицинских учреждениях:

- большие очереди на прием к врачу (например, пациенты жалуются, что необходимо приходить в регистратуру поликлиники в семь утра, чтобы взять талон на прием к врачу, который принимает в 16:00 (при этом отстоять длинную очередь);

- труднодоступные и дорогие лекарства, которые выписывают врачи; неэффективное лечение, которое предоставляют врачи курских медицинских учреждений;

- несвоевременное прибытие бригады «Скорой медицинской помощи» и, как следствие, несвоевременное оказание пациенту медицинской помощи;

- трудности при вызове бригады «Скорой» на дом;

- отдаленность большинства специализированных лечебных учреждений от места проживания жителей города Курска.

Таким образом, жители города Курска в целом не удовлетворены деятельностью лечебно-профилактических учреждений по предоставлению доступных и качественных медицинских услуг. Отмечаются существенные проблемы по таким критериям доступности и качества медицинских услуг, как: комфортность условий предоставления медицинских услуг; время ожидания на прием к врачу (30-50 минут с момента назначенного времени); компетентность и вежливость врачей (жители города Курска отмечают недостаток высококвалифицированных специалистов узкого профиля). Стоит отметить, что критерий открытости и доступности информации о лечебно-профилактических учреждениях города Курска получил высокую оценку среди населения.

Контент-анализ информации и отзывов на официальных сайтах лечебно-профилактических учреждений г. Орла: БУЗ Орловской Области «Городская Больница им. С. П. Боткина»; БУЗ Орловской Области «Поликлиника № 5»; БУЗ Орловской Области «Поликлиника № 1», было выявлено, что жители города Орла, в целом положительно оценивают доступность и качество медицинских услуг.

В ходе проведения контент-анализа удалось выявить, что *жители города Орла удовлетворены:*

- качеством оказания бесплатных медицинских услуг;

- назначенным лечением в медицинских учреждениях города Орла (врачи грамотно объясняют пациентом «алгоритм» предстоящего лечения);

- техническим состоянием, ремонтом в лечебных палатах, санитарно-гигиеническими условиями;

⁶Результаты проведения независимой оценки доступности и качества медицинских услуг // Комитет здравоохранения Курской области. URL: <http://kurskzdrav.ru/content/результаты-проведения->

независимой-оценки-качества-оказания-услуг-медицинскими-организациями#.

⁷Отзывы // ОБУЗ «Курская городская Поликлиника № 5». URL: <http://tmo5.ru/node/217>.

– оснащённостью современным оборудованием медицинских организаций города Орла;

– квалификацией врачей, их компетентностью, вежливостью и доброжелательностью;

– услугами «Скорой медицинской помощи».

Так, например, анализируя «книгу отзывов» на официальном сайте БУЗ Орловской области «Городской больницы им. С.П. Боткина», можно выделить, что посетители тепло отзываются о работе врачей. Так, Надежда пишет, что выражает огромную благодарность медицинскому персоналу: *«Спасибо Вам за Ваш труд, профессионализм, терпение и высокую работу, а также за чуткое отношение к пациентам! Успехов Вам в Вашем тяжёлом деле!»*. Врачи «Государственной больницы им. С.П. Боткина» отличаются отзывчивостью, искренностью, высокой квалификацией, внимательностью, готовностью помочь. Это, в свою очередь, показывает высокие приоритеты БУЗ Орловской области «Городской больницы им. С.П. Боткина» в реализации устойчивых, положительных и результативных отношений в системе «медицинская организация – пациент – врач больницы»⁸.

Но не смотря на высокие показатели доступности и качества медицинских услуг в г. Орле, имеется и обратная сторона медали... В феврале 2018 года в новостной ленте «Новости 24» появилось видео под названием «Больница С.П. Боткина в Орле: нечеловеческие условия». Как оказалось, главной проблемой в больнице (во многих лечебных учреждениях г. Орла) являются длинные очереди за талоном на прием к врачу (живая очередь выстраивается с шести утра). Женщина (возраст 66 лет) говорит: *«Вчера пришла – талонов нет! В субботу пришла – талонов*

нет! И сегодня опять талонов нет!». Также женщина (85 лет) говорит: *«Сколько сюда хожу, все время так: очередь отстоишь, а талончиков нет...»*.

Также, была выявлена еще одна проблема в деятельности лечебно-профилактических учреждений города Орла по предоставлению доступных и качественных медицинских услуг: отсутствие необходимого количества врачей (не к кому записывать). Так, например, в БУЗ Орловской области «Городской больницы им. С. П. Боткина» на сегодняшний день не хватает 30% врачей узкой специализации.

Таким образом, не смотря на положительную оценку компетентности и доброжелательности врачей города Орла, отмечаются существенные проблемы в организационном аспекте (запись на прием к врачу) предоставления медицинских услуг:

– неудовлетворительная организационно-техническая работа медицинских учреждений города Орла;

– отсутствие комфортных условий предоставления медицинских услуг;

– сбой в системе записи и приема пациентов к лечащему врачу;

– очереди на прием к врачу и в регистратуру (время ожидания в очереди к врачу в лечебно-профилактических учреждениях города Орла составило 40-90 минут с момента назначенного времени).

Заключение (Conclusions). Подводя итоги сравнительного анализа доступности и качества медицинских услуг в субъектах Центрального Федерального округа: г. Белгороде, г. Брянске, г. Воронеже, г. Курске, г. Орле, – можно отметить ряд общих проблем, препятствующих повышению уровня доступности и качества предоставляемых медицинских услуг всем слоям населения:

– несвоевременное предоставление медицинских услуг;

⁸Книга отзывов // Официальный сайт БУЗ Орловской области «Городская больница им. С.П. Боткина». URL: <http://www.botkina-orel.ru/gbook.php>.

- грубое отношение к пациентам со стороны регистратуры и медицинского персонала;
- отдаленность большинства лечебных учреждений от места проживания пациентов;
- труднодоступные и дорогие лекарства;
- активная коммерциализация рынка медицинских услуг;
- нехватка узкоспециализированных врачей;
- ограниченный спектр услуг в бюджетных учреждениях здравоохранения;
- очереди в регистратуру и на приём к лечащему врачу;
- отсутствие современного оборудования и оснащения лечебно-профилактических учреждений;
- антисанитарные условия в палатах и коридорах лечебно-профилактических учреждений;
- недостаточное количество свободных мест ожидания;
- недостаточное развитие системы электронной записи на прием к лечащему врачу;
- недостаточная информативность учреждений здравоохранения о бесплатных медицинских услугах.

Список литературы

Воури В. Х. Обеспечение доступности медицинского обслуживания. Копенгаген: ЕРБ ВОЗ, 2000. 241 с.

Егорова А. В. Информатизация системы здравоохранения как фактор повышения качества социальных услуг // Компьютерные технологии в моделировании, управлении и экономике: сборник материалов X-й студенческой всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Орел: Издательство Среднерусского института управления-филиала РАН-ХиГС, 2018. С. 239-240.

Егорова А. В. Проблемы качества медицинского обслуживания в сфере здравоохранения на региональном уровне // Современные проблемы регионалистики. III-и Мерцаловские чтения.

Орёл: Изд-во Среднерусского Института Управления – филиала РАНХиГС, 2017. С. 228-232.

Куракова Н. А. Информатизации здравоохранения как инструмент создания «саморегулируемой системы организации медицинской помощи» // Врач и информационные технологии. 2014. № 4. С. 3-5.

Михайлова В. А. Современные тенденции в изменении социальной роли медицинского работника // Международный студенческий научный вестник. 2017. № 3. С. 5-23.

Молчанов А. С., Кудрявая Н. В. Врач-педагог в изменяющемся мире: традиции и инновации / Под ред. академика РАМН, проф. Н. Д. Ющука. М.: ГОУ ВУНМЦ МЗ РФ, 2016. 352 с.

Решетников А. В., Астафьев Л. М. Медико-социологический подход к исследованию качества медицинской помощи // Социология медицины. 2015. № 7. С. 34-39.

Поляков И. В., Могушая О. В., Михальченко А. И. Контент-анализ медико-социологической информации // Проблемы социальной гигиены и история медицины. 2016. № 5. С. 47-52.

Решетников А. В. Особенности подготовки и проведения медико-социологических исследований // Экономика здравоохранения. 2012. № 2. С. 40-43.

Ташис Е. А. Контент-анализ: принципы и методологии // «Социология». 2015. № 13. С. 70-86.

Arrow K. Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care // American Economic Review. 2013. Vol. 53, № 3. P. 947-978.

References

Vouri, V. X. (2000), *Ensuring the availability of medical care*, ERB VOZ, Kopenhagen, Daniya. (In Russian).

Egorova, A. V. (2018), “Informatization of the health care system as a factor of improving the quality of social services”, *Computer technologies in modeling, management and Economics: proceedings of the X-th student all-Russian scientific and practical conference with international participation*, Orel, Russian, 239-240. (In Russian).

Egorova, A. V. (2017), “Problems of quality of care in the health sector at the regional level”, *Modern problems of regional science. III-Mertsalivka reading*, Orel, Russian, 228-232. (In Russian).

Kurakova, N. A. (2014), "Informatization of health care as a tool for creating a self-regulating system of medical care organization", *Vrach i informacionnyye texnologii*, (4), 3-5. (In Russian).

Mikhailova, V. A. (2017), "Modern trends in changing the social role of the medical worker", *Mezhdunarodny studencheskiy nauchny vestnik*, (3), 5-23. (In Russian).

Molchanov, A. S. and Kudryavaya, N. V. (2016), "The Physician-educator in a changing world: traditions and innovations", in Yushhuka, N. D. (ed.), *GOU VUNMCz MZ, Moscow, Russia*. (In Russian).

Reshetnikov, A. V. and Astafiev, L. M. (2015), "Medico-sociological approach to the study of the quality of medical care", *Sociologiya mediciny*, (7), 34-39. (In Russian).

Polyakov, I. V., Moguchaya, O. V. and Mikhailchenko, A. I. (2016), "Content analysis of medical sociological information", *Problemy socialnoy gigieny i istoriya mediciny*, (5), 47-52. (In Russian).

Reshetnikov, A. V. (2012), "The specific Features of preparing and conducting a medico-sociological studies", *Ekonomika zdravoohraneniya*, (2), 40-43. (In Russian).

Tashis, E. A. (2015), "Content analysis: principles and methodologies", *«Sociologiya»*, (13), 70-86. (In Russian).

Arrow, K. (2013), "Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care", *American Economic Review*, 53 (3), 947-978.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors has no conflict of interest to declare.

Старых Наталья Петровна, кандидат социологических наук, доцент Среднерусского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. ORCID iDs: <https://orcid.org/0000-0001-5506-3867>.

Егорова Алина Викторовна, магистрант направления подготовки «Социология» Среднерусского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0204-4261>.

Natalia P. Starykh, PhD in Sociology, Associate Professor, Central Russian Institute of Management, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5506-3867>.

Alina V. Egorova, Master's Degree Student in Sociology, Central Russian Institute of Management, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0204-4261>.