

ISSN 2782-2222

Наука и искусство управления /
Вестник Института экономики, управления и права
Российского государственного гуманитарного
университета

Научный журнал

Science and Art of Management /
Bulletin of the Institute of Economics, Management
and Law of the Russian State University
for the Humanities

Academic Journal

Основан в 2006 г.
Founded in 2006

2
2024

Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics,
Management and Law of the Russian State University for the Humanities
Academic Journal

There are 4 issues of printed version of the journal a year

Founder and Publisher

Russian State University for the Humanities (RSUH)

The scientific journal “Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities” is included in the system of the Russian Science Citation Index (RSCI); in the List of leading scientific journals and other editions for publishing PhD research findings.

Peer-reviewed publications fall within the following research area:

Economics

5.2.1. Economic theory

5.2.4. Finance

5.2.5. World economy

5.2.6. Management

Goals and objectives

The journal is an interdisciplinary scientific publication dedicated to finding the best ideas in the field of theory and practice of management.

Target audience – scientists, university professors, entrepreneurs and company leaders, a wide range of readers interested in management issues.

The journal examines various aspects of management related to management strategy, entrepreneurship, personnel management, marketing, leadership, corporate culture, innovation, technology, management under conditions of uncertainty and risk.

Management is science and art. Science is a search for new knowledge of the development of management theory, and art helps to effectively translate the accumulated experience in specific situation.

The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Media. Certificate on registration: PI No. FS77-24415 or 19.05.2006.

Editorial staff office: bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047

tel.: +7 (499) 973-40-96

e-mail: ynic2010@mail.ru

Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета

Научный журнал

Выходит 4 номера печатной версии журнала в год

Учредитель и издатель

Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ)

Научный журнал «Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета» включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ); в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по следующим научным специальностям и соответствующим им отраслям науки:

Экономические науки

5.2.1. Экономическая теория

5.2.4. Финансы

5.2.5. Мировая экономика

5.2.6. Менеджмент

Цели и задачи

Журнал является междисциплинарным научным изданием, посвященным поиску лучших идей в области теории и практики управления.

Целевая аудитория – ученые, преподаватели вузов, предприниматели и руководители компаний, широкий круг читателей, интересующихся вопросами управления.

В журнале рассматриваются различные аспекты управления, связанные со стратегией управления, предпринимательством, управлением персоналом, маркетингом, лидерством, корпоративной культурой, инновационным направлением, технологиями, управлением в условиях неопределенности и риска.

Управление – это наука и искусство. Наука представляет собой поиск новых знаний развития теории управления, а искусство помогает эффективно претворять накопленный опыт в конкретных ситуациях.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия, свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС 77-24415 от 19.05.2006 г.

Адрес редакции: 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6

Тел.: +7 (499) 973-40-96

Электронный адрес: unis2010@mail.ru

Founder and Publisher

Russian State University for the Humanities (RSUH)

Editor-in-chief

N.I. Arkhipova, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

Editorial Board

A.B. Il'in, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation (*deputy editor-in-chief*)

N.V. Orchimmikova, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

I.Yu. Il'ina, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

O.L. Sedova, Cand. of Sci. (Engineering), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

P.I. Tolmachev, Dr. of Sci. (Economics), professor, Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Nur Abd Ehl' Vadud Nada Salem, professor, Sadat Academy for Management Sciences, Cair, Arab Republic of Egypt

A.M. Minchenkova, PhD, Bernard O`Higgins University, Santiago, Chile

V.N. Nezamaikin, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

N.A. Navrotskaya, Dr. of Sci. (Economics), professor, Saint Petersburg University, Saint Petersburg, Russian Federation

N.Yu. Sopilko, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

T.M. Alieva, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation (*executive secretary of the series*)

Executive editors

N.Yu. Sopilko, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, RSUH

A.B. Il'in, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, RSUH

T.M. Alieva, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, RSUH

Учредитель и издатель

Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ)

Главный редактор

Н.И. Архипова, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

Редакционная коллегия

А.Б. Ильин, доктор экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация (*заместитель главного редактора*)

Н.В. Овчинникова, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

И.Ю. Ильина, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

О.Л. Седова, кандидат технических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

П.И. Толмачев, доктор экономических наук, профессор, Дипломатическая академия МИД РФ, Москва, Российская Федерация

Нур Абд Эль Вадуд Нада Салем, профессор, Академия административных наук им. Садата, Арабская Республика Египет

А.М. Мишченкова, PhD, исследователь, Университет Бернарда О'Хиггинса, Сантьяго, Чили

В.Н. Незамайкин, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

Н.А. Навроцкая, доктор экономических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Н.Ю. Сопилко, доктор экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

Т.М. Алиева, кандидат экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация (*ответственный секретарь серии*)

Ответственные за выпуск

Н.Ю. Сопилко, доктор экономических наук, доцент, РГГУ

А.Б. Ильин, доктор экономических наук, доцент, РГГУ

Т.М. Алиева, кандидат экономических наук, доцент, РГГУ

Содержание

Современные аспекты управления

<i>Ольга П. Звягинцева, Артем С. Щербаков</i> Тренды оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве	10
---	----

<i>Нина В. Борисова</i> Цифровизация как эффективный фактор управления организационной культурой	22
--	----

Проблемы управления: экономические, правовые, социальные и психологические

<i>Алексей В. Тебекин</i> Управление развитием организации сквозь призму эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера	36
---	----

<i>Ирина Ю. Молодова</i> Идеи М.М. Сперанского в реализации административных реформ в России	55
--	----

Приоритеты национального развития

<i>Екатерина С. Макарова</i> Современные тенденции и проблемы развития малого предпринимательства в России	66
--	----

<i>Нодар Г. Каберты, Жанна Г. Кочиева</i> Управление социальной инфраструктурой как фактор формирования миграционного поведения сельского населения Южной Осетии	80
--	----

Образование в XXI веке

<i>Елена Н. Пятшева</i> Особенности выбора профессий в экономике студентами высших учебных заведений	95
--	----

Международный опыт

Даниил А. Потапов

Развитие торговых и инвестиционных связей
между ЕАЭС и КНР в контексте реализации
проектов инициативы «Один пояс – один путь» 108

Рецензии

Эка Д. Коркия, Светлана А. Шилина

Дискурс запаха: новые параметры социологии культуры.
Рец. на кн.: *Мамедова А.К.* Запахи в системе социальных
взаимодействий. М.: МАКС Пресс, 2023. 230 с. 124

Contents

Modern aspects of management

- Olga P. Zvyagintseva, Artem S. Shcherbakov*
Trends in human resources assessment in the modern digital space 10
- Nina V. Borisova*
Digitalization as an effective factor in the management
of organizational culture 22

Governance challenges.

Economic, legal, social and psychological aspects

- Alexey V. Tebekin*
Organization development management through the prism
of the evolutionary theory of R. Nelson and S. Winter 36
- Irina Yu. Molodova*
Ideas of M.M. Speransky in the implementation
of administrative reforms in Russia 55

National development priorities

- Ekaterina S. Makarova*
Current trends and issues of small business development in Russia 66
- Nodar G. Kaberty, Zhanna G. Kochieva*
Social infrastructure as the formation factor for the migration behavior
of the South Ossetia rural population 80

Education in the 21st century

- Elena N. Pyatsheva*
Specifics of the profession of choice in Economics by students
of Higher Educational Institutions 95

International experience

Daniil A. Potapov

Evolution of trade and investment ties between
the PRC and the EAEU in the context
of the Belt and Road Initiative projects implementation 108

Reviews

Eka D. Korkiya, Svetlana A. Shilina

Discourse of smell. New parameters of the sociology of culture.
Book review: *Mamedova A.K.* "Smells in the system of social interactions".
M.: Publishing house "MAX Press", 2023. 230 p. 124

Современные аспекты управления

УДК 005.331:004

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-10-21

Тренды оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве

Ольга П. Звягинцева

Российский государственный гуманитарный университет,

Москва, Россия, olgavib55@mail.ru

ORCID ID 0000-0002-4945-0454

Артем С. Щербаков

Владимирский государственный университет

им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,

Владимир, Россия, sherbakov.artem@mail.ru

ORCID ID 0000-0003-0788-2897

Аннотация. Данное исследование посвящено выявлению трендов оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве, что является целью работы. В процессе подготовки исследования использовались такие научные методы, как индукция, дедукция, анализ, синтез, классификация. В ходе исследования был проведен анализ отечественной и зарубежной литературы в области оценки человеческих ресурсов; выявлены три основные проблемы, осложняющие проведение оценки человеческих ресурсов; был определен список трендов и формирующих их тенденций, позволяющих решить выявленные проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствующих повышению эффективности управления ими. Были определены три основных тренда оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве: цифровизация; ориентация стратегических целей всех экономических субъектов России на государственную политику Российской Федерации; разработка современных комплексных моделей оценки человеческих ресурсов. Статья вносит в научный оборот актуализированную информацию о трендах в области оценки человеческих ресурсов. Информационной базой исследования выступили статьи из рецензируемых отечественных и зарубежных научных журналов, отчеты международных организаций, данные Федеральной службы по интеллектуальной собственности.

© Звягинцева О.П., Щербаков А.С., 2024

Ключевые слова: оценка человеческих ресурсов, управление человеческими ресурсами, проблемы оценки, тренды оценки человеческих ресурсов, тенденции оценки человеческих ресурсов, программное обеспечение оценки, цифровизация

Для цитирования: Звягинцева О.П., Щербakov А.С. Тренды оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 10–21. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-10-21

Trends in human resources assessment in the modern digital space

Olga P. Zvyagintseva

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
olgavib55@mail.ru*

Artem S. Shcherbakov

*Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs,
Vladimir, Russia, sherbakov.artem@mail.ru*

Abstract. The research deals with identifying trends in assessing human resources in the modern digital space, which is the purpose of the work. While preparing the study such scientific methods were used as: induction, deduction, analysis, synthesis, classification.

When the research was conducted, the Russian and foreign literature in the field of human resource assessment was analyzed; three key issues that complicate human resource assessment were found; there is a list of trends and tendencies shaping them, allowing to address the identified issues of human resources assessment in the modern digital space and helping to improve the efficiency of their management. Three main trends in assessing human resources in the modern digital space were identified: digitalization; orientation of the strategic goals of all economic entities of Russia towards the state policy of the Russian Federation; development of modern integrated models for assessing human resources. The article brings into scientific circulation updated information about trends in the field of human resource assessment. The information base for the study was articles from peer-reviewed Russian and foreign scientific journals, reports of international organizations, and data from the Federal Service for Intellectual Property.

Keywords: human resources assessment, human resources management, assessment issues, human resources assessment trends, human resources assessment tendencies, assessment software, digitalization

For citation: Zvyagintseva, O.P. and Shcherbakov, A.S. (2024), "Trends in human resources assessment in the modern digital space", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 10–21, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-10-21

Введение

Человеческие ресурсы, начиная с индустрии 2.0 и третьего технологического уклада, занимают все большую роль в генерации прибыли и формировании положительного гудвилла организации. В академической среде стало общепринятым утверждение, что человеческие ресурсы являются основным драйвером развития экономики [Секерин 2023, с. 127; Яценко 2022, с. 46]. При этом важно обратить внимание на значительный неиспользуемый потенциал человеческих ресурсов России и стремление государственных органов к стимулированию их накопления [Щербаков 2023, с. 149; Слепенкова 2022; Санги 2019]. В условиях удорожания всех видов ресурсов, смены технологических укладов, увеличения наукоемкости производств, ускорения цифровизации и ужесточения санкционных войн для Российской Федерации тема управления человеческими ресурсами, с целью повышения эффективности их использования, актуализируется как никогда ранее.

Стоит обратить внимание, что для запуска управленческого цикла, способствующего повышению эффективности использования человеческих ресурсов, необходимо провести первичную оценку их фактического обладания с помощью наиболее инновационных моделей и инструментов. После данного действия осуществление таких управленческих функций, как планирование, организация, мотивация и контроль, станет более эффективным.

Следовательно, актуальность данного исследования обусловлена рядом взаимосвязанных факторов:

- увеличением роли человеческих ресурсов в генерации прибыли и формировании положительного гудвилла экономических субъектов;
- удорожанием всех видов ресурсов, сменой технологических укладов, увеличением наукоемкости производств, ускорением цифровизации и ужесточением санкционных войн;
- настоятельной необходимостью в стимулировании накопления и эффективного использования человеческих ресурсов и человеческого капитала.

Цель исследования – выявление трендов оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве.

Достижение поставленной цели обеспечивают следующие задачи:

- 1) анализ отечественной и зарубежной литературы в области оценки человеческих ресурсов;
- 2) выявление основных проблем, осложняющих проведение оценки человеческих ресурсов;
- 3) определение списка тенденций, позволяющих решить выявленные проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствующих повышению эффективности управления ими.

Основная часть

Донаучный этап изучения оценки человеческих ресурсов можно наблюдать в работах Платона, М.Т. Цицерона, М.П. Катона Старшего, Ф. Аквинского. Данный этап продолжался до XVII в. Переход к научному этапу изучения оценки человеческих ресурсов связан с именем английского ученого У. Петти, а далее – с исследователями, изучающими человеческий капитал: Г. Беккером, М. Фридменом, Дж. Хекманом, Т. Шульцем, Дж. Минсером, Б. Фраумени, К. Голдин и другие. В России пионерами в области оценки человеческих ресурсов выступали Р.И. Капелюшников, М.М. Критский, В.Т. Смирнов и другие.

Зарубежными и отечественным учеными были синтезированы различные подходы к проведению оценки человеческих ресурсов. Наиболее распространенными являются классические подходы. В то же время в условиях ужесточения требований к качеству человеческих ресурсов активно развиваются современные подходы к их оценке.

Классические (традиционные) подходы представлены доходными, затратными, индикаторными моделями оценки человеческого ресурса и его капитальной формы. Индикаторные модели опираются на натуральные и интегральные, качественные и количественные характеристики. Доходные основаны на учете прогнозируемых доходов. Затратные основаны на учете издержек, связанных с формированием человеческих ресурсов и его капитальной формы [Капелюшников 2012, с. 9; Abraham 2022].

Все чаще отечественные и зарубежные ученые отмечают слабую гибкость традиционных подходов и соответствующих им моделей из-за большого количества теоретических допущений, которые необходимо интегрировать в вычисления, чтобы провести оценку человеческих ресурсов, опираясь на макроэкономические показатели.

При этом исследователи подчеркивают необходимость расширения методик проведения процесса оценки за счет внедрения новых индикаторов [Mubarik 2018], увеличения внимания при оценке человеческих ресурсов к их социально-эмоциональной (не когнитивной) компоненте [Гимпельсон 2020; Abraham 2022; Walker 2021; Heckman et al. 2019], что в целом можно охарактеризовать высказыванием Т.Л. Лукьянчиковой о необходимости применения к человеку экономического измерения [Лукьянчикова 2011, с. 128]. Соответственно, постепенно при оценке человеческих ресурсов исследователи все чаще заменяют макроэкономические показатели микроэкономическими, получаемыми на основе анкетирования [Гимпельсон 2020; Тесленко 2024; Heckman 2022; Piao 2022]. Традиционные модели не позволяют получить данные о качественном состоянии индивидуальных физиологических, когнитивных, социально-эмоциональных знаний и навыков человека, что делает их излишне теоретизированными. Таким образом, первая выявленная проблема заключается в необходимости разработки современных комплексных моделей, позволяющих применить разнообразный инструментарий оценки и способствующий визуализации индивидуальных человеческих ресурсов.

Отечественные ученые также отмечают, что наиболее ценными являются модели, позволяющие проводить не только индексную оценку человеческих ресурсов, но и стоимостную [Капелюшников 2012, с. 11]. Это обусловлено возрастающей динамикой изменений внешней среды организации и необходимостью учета ресурсов в максимально ликвидной стоимостной форме, что также позволяет сопоставлять итоги оценки с другими организациями и вести интегральный учет стоимости ресурсов компании. Следовательно, вторая выявленная проблема заключается в недостаточной проработанности стоимостной оценки человеческих ресурсов с сопоставимыми ценами по экономике.

Под влиянием развития технологий, при смене технологических укладов и становлении индустрии 4.0 разрабатываются программные продукты, способствующие реализации управления человеческими ресурсами на основе данных, в том числе благодаря искусственному интеллекту и самообучающимся алгоритмам¹ [Karras 2023; Ni 2022; Qu 2022; Mirchevska 2023; Zhao 2022]. В подобных условиях формируются современные модели оценки

¹ Щербаков А.С., Виноградов Д.В., Тесленко И.Б., Абдуллаев Н.В. Комплексная оценка человеческих ресурсов (конфигурация к программе 1С: Предприятие): Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2024612101 от 29.01.2024.

человеческих ресурсов. Наиболее многочисленными современными моделями являются фрагментарные. Они оценивают определенную компоненту человеческих ресурсов ограниченным (не более двух инструментов) инструментарием оценки с использованием микроэкономических показателей.

В последнее время в мире все активнее наблюдаются попытки разработки комплексных моделей оценки человеческих ресурсов [Гимпельсон 2020; Соловьева 2016; Тесленко 2024; Щербаков 2023; Abraham 2022; Neckman 2022]. Комплексные модели оценивают несколько компонентов человеческих ресурсов разнообразным (более двух инструментов) инструментарием оценки с использованием микро-, мезо- и (или) макроэкономических показателей.

Примером комплексных моделей, разработанных для целей повышения управленческих возможностей, являются:

- ЭКГ-рейтинг. Рейтинг ответственного ведения бизнеса (экология, кадры, государство). Данный рейтинг составлен Финансовым университетом при Правительстве РФ, институтом демографической политики имени Д.И. Менделеева при поддержке полномочного представителя Президента РФ в Центральном федеральном округе И.О. Щёголева, ФНС России, Счетной палаты РФ. ЭКГ-рейтинг позволяет определять уровень благонадежности экономических субъектов, их социальной и экологической ответственности в соответствии с повесткой, заданной Президентом РФ. Результаты оценки представлены в индексной форме;
- комплексная модель оценки человеческих ресурсов. Эта модель оценки разработана сотрудниками Владимирского государственного университета имени А.Г. и Н.Г. Столетовых. Анкетирование персонала и его оценка автоматизированы и производятся с помощью программного обеспечения, зарегистрированного в Роспатенте². Программа, реализующая комплексную модель оценки человеческих ресурсов, позволяет проводить анкетирование, расшифровывать результаты анкетирования в автоматическом режиме и представлять результаты в виде стоимостной оценки человеческих ресурсов, диаграммы, визуализирующей физиологические, когнитивные, социально-эмоциональные навыки и получаемые на их основе индексы. Результаты оценки представлены в индексной и стоимостной форме;
- HRIS/HRM/HR-системы, такие как МояКоманда, Поток Рекрутмент, РемОнлайн, СберПодбор, ХайХаб, Хантфлоу,

² Там же.

Advanta, Apolo, Beehive, DaOffice, Hurma System, Kickidler, Motivity, PeopleForce, StartExam, UnSpot, WikiWorks. Вышеперечисленные системы обладают как узкопрофильной направленностью для подбора, адаптации, мотивации персонала, так и обширным функционалом, позволяющим контролировать бизнес-процессы и проводить оценку человеческих ресурсов методом 360. Результаты оценки представлены в индексной форме.

По мнению авторов, под влиянием рынка начинает формироваться третья проблема, которая заключается в отсутствии государственного стандарта оценки человеческих ресурсов и единого государственного инструмента оценки.

Результаты исследования

По итогам проведенного выше анализа отечественной и зарубежной литературы авторами был определен список тенденций и трендов, позволяющих решить три выявленные проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствующих повышению эффективности управления ими (подробнее в табл.).

Таблица

Тренды и тенденции оценки человеческих ресурсов
в современном цифровом пространстве

Тренд	Тенденция
Цифровизация	Автоматизация управленческих процессов
	Использование искусственного интеллекта и самообучающихся программ
	Оцифровка данных
Ориентация стратегических целей экономических субъектов на развитие цифровых технологий	Открытость данных
	Систематизация оценки
	Точное определение объекта оценки
	Учет национальных приоритетов развития
Разработка современных комплексных моделей оценки человеческих ресурсов	Использование различного и инновационного инструментария при проведении оценки человеческих ресурсов
	Представление итогов оценки в виде индексной и стоимостной формы

Источник: составлено авторами

Выявленные тренды и формирующие их тенденции позволяют решить проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствуют повышению эффективности управления ими.

Заключение

В рамках исследования были решены все поставленные задачи и достигнута цель, которая заключалась в выявлении трендов оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве. Согласно проведенному исследованию, основными трендами оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве являются:

- цифровизация;
- ориентация стратегических целей экономических субъектов на развитие цифровых технологий;
- разработка современных комплексных моделей оценки человеческих ресурсов.

Формирование стратегии управления человеческими ресурсами с опорой на выявленные тренды оценки человеческих ресурсов позволит организации учитывать актуальные факторы внешней среды, увеличить гудвилл организации и эффективность использования человеческих ресурсов организации в цифровом пространстве.

Итоги исследования развивают парадигму управления на основе данных, меритократические основы функционирования общества и способствуют исполнению задач, поставленных Президентом Российской Федерации³ и Правительством Российской Федерации⁴. Полученные итоги могут быть использованы в научно-исследовательской деятельности студентами, профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений и в практической деятельности при разработке стратегии функционирования как государственных, так и частных экономических субъектов.

³ Указ Президента Российской Федерации от 28.02.2024 № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». Москва. 2024. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_470973/ (дата обращения 7 марта 2024).

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 октября 2021 г. № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития РФ до 2030 года». Москва. 2021. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402792803/> (дата обращения 7 марта 2024).

Литература

- Гимпельсон 2020 – *Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И.* Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные: препринт WP3/2020/02. М.: Высшая школа экономики, 2020. 46 с. URL: https://wp.hse.ru/data/2020/05/07/1544135661/WP3_2020_02_____f.pdf (дата обращения 7 марта 2024).
- Капелюшников 2012 – *Капелюшников Р.И.* Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.
- Лукьянчикова 2011 – *Лукьянчикова Т.Л.* Инвестиции и социально-экономические границы воспроизводства трудового капитала // Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 126–134.
- Санги 2019 – *Санги А.* Насколько богата Россия? Оценка совокупного уровня благосостояния России в период с 2000 по 2017 год: Доклад // Всемирный банк. 2019. 62 с.
- Секерин 2023 – *Секерин В.Д., Семенова В.В., Горохова А.Е.* Влияние кадрового обеспечения на развитие инновационной инфраструктуры // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2023. № 2. С. 125–131. DOI: 10.18384/2310-6646-2023-2-125-131.
- Слепенкова 2022 – *Слепенкова Ю.М.* Потери человеческого капитала, вызванные эмиграцией // Проблемы прогнозирования. 2022. № 4. С. 112–123. DOI: 10.47711/0868-6351-193-112-123.
- Соловьева 2016 – *Соловьева И.А., Закирьянов Р.И.* Разработка комплексной многокритериальной модели оценки системы обучения и развития человеческих ресурсов организации // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. Т. 8. № 2. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/63EVN216.pdf> (дата обращения 7 марта 2024). DOI: 10.15862/63EVN216.
- Тесленко 2024 – *Тесленко И.Б., Щербаков А.С., Абдуллаев Н.В.* Механизм реализации комплексной модели оценки человеческих ресурсов в современной организации // Инновации и инвестиции. 2024. № 2. С. 226–228.
- Щербаков 2023 – *Щербаков А.С.* Оценка эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса в Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент. 2023. Т. 17. № 2. С. 144–151. DOI: 10.14529/em230212.
- Яценко 2022 – *Яценко В.В.* Оценка потенциала компетенций высокотехнологичных предприятий // Инновации в менеджменте. 2022. № 1 (31). С. 46–53.
- Abraham 2022 – *Abraham K.G., Mallatt J.* Measuring Human Capital // Journal of Economic Perspectives. 2022. Vol. 36. Iss. 3. P. 103–130. DOI: 10.1257/jep.36.3.103.
- Heckman et al. 2019 – *Heckman J.J., Jagielka T., Kautz T.D.* Some Contributions of Economics to the Study of Personality: NBER Working Paper / NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. Cambridge, MA 02138. November 2019. 76 p. DOI:10.3386/w26459.

- Heckman 2022 – *Heckman J.J., Zhou J.* Measuring Knowledge // NBER Working Paper. 2022. No. w29990. P. 46. URL: <https://ssrn.com/abstract=4098311> (дата обращения 07.03.2024).
- Karras 2023 – *Karras D.* On State of the Art Research Trends in Albania Regarding Digitalization. Automation and Sustainable Development // CIT Review Journal. 2023. No. 1. P. 20–39. DOI: [org/10.59380/crj.v1i1.275](https://doi.org/10.59380/crj.v1i1.275).
- Mirchevska 2023 – *Mirchevska T.P., Daniloska N., Boshkovska D., and [et al].* Training as a Tool for acquiring skills for digitalization of the human resource management in the republic of North Macedonia // Economic Development. 2023. No. 1–2. P. 6–19.
- Mubarik 2018 – *Mubarik M.S., Chandran V., Devadason E.S.* Measuring Human Capital in Small and Medium Manufacturing Enterprises: What Matters? // Social Indicators Research. 2018. No. 137 (2). P. 605–623. DOI: [10.1007/s11205-017-1601-9](https://doi.org/10.1007/s11205-017-1601-9).
- Ni 2022 – *Ni Q.* Deep Neural Network Model Construction for Digital Human Resource Management with Human-Job Matching // Computational Intelligence and Neuroscience. Vol. 2022. P. 1–12. DOI: doi.org/10.1155/2022/1418020.
- Piao 2022 – *Piao X., Managi S.* Evaluation of Employee Occupational Stress by Estimating the Loss of Human Capital in Japan // BMC Public Health. 2022. Vol. 22. Is. 1. P. 1–11. DOI: [10.1186/s12889-022-12751-7](https://doi.org/10.1186/s12889-022-12751-7).
- Qu 2022 – *Qu L.* Research on Flexible Management of Human Resources Under the Background of Wireless Communication and Internet of Things // Wireless Communications and Mobile Computing. 2022. Vol. 1. P. 1–8. DOI: [org/10.1155/2022/6596009](https://doi.org/10.1155/2022/6596009).
- Walker 2021 – *Walker S.P., Chang S.M., Heckman J.J.* [et al]. Cognitive, Psychosocial, and Behaviour Gains at Age 31 Years From the Jamaica Early Childhood Stimulation Trial // Child Psychol Psychiatry. 2021. No. 63 (6). P. 626–635. DOI: [10.1111/jcpp.13499](https://doi.org/10.1111/jcpp.13499).
- Zhao 2022 – *Zhao K.* Evaluation and Prediction of Regional Human Capital Based on Optimised BP Neural Network // Applied Mathematics and Nonlinear Sciences. 2022. № 8. P. 1–10. URL: <https://sciendo.com/pdf/10.2478/amns.2022.1.00017> (дата обращения 7 марта 2024).

References

- Abraham, K.G., and Mallatt, J. (2022), “Measuring Human Capital”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 36, iss. 3, pp. 103–130, DOI: [10.1257/jep.36.3.103](https://doi.org/10.1257/jep.36.3.103).
- Gimpelson, V.E., Zudina, A.A. and Kapelyushnikov, R.I. (2020), *Nekognitivnye komponenty chelovecheskogo kapitala: chto govoryat rossiiskie dannye* [Non-cognitive Components of Human Capital: Evidence From Russian Data], Preprint WP3/2020/02, Vysshaya shkola ekonomiki, Moscow, Russia, available at: https://wp.hse.ru/data/2020/05/07/1544135661/WP3_2020_02_____f.pdf (Accessed 3 July 2024).

- Heckman, J.J., Jagielka, T. and Kautz, T.D. (2019), “Some Contributions of Economics to the Study of Personality”, *NBER Working Paper*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA 02138, DOI:10.3386/w26459.
- Heckman, J.J., and Zhou, J. (2022), “Measuring Knowledge”, *NBER Working Paper 2022*, No. w29990, P. 46, available at: <https://ssrn.com/abstract=4098311> (Accessed 7 March 2024).
- Kapelyushnikov, R.I. (2012), *Skol'ko stoit chelovecheskii kapital Rossii* [Russia's Human Capital. What is its Value?], Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, Moscow, Russia.
- Karras, D. (2023), “On State of the Art Research Trends in Albania Regarding Digitalization. Automation and Sustainable Development”, *CIT Review Journal*, no. 1, pp. 20–39, DOI: [org/10.59380/crj.v1i1.275](https://doi.org/10.59380/crj.v1i1.275).
- Luk'yanchikova, T.L. (2011), “Investments and Socio-Economic Boundaries of the Reproduction of Labor Capital”, *Zhurnal ekonomicheskoi teorii* [Journal of Economic Theory], no. 2, pp. 126–134.
- Mirchevska, T.P., Daniloska, N., Boshkovska, D. and [et al] (2023), “Training as a Tool for acquiring skills for digitalization of the human resource management in the republic of North Macedonia”, *Economic Development*, no. 1-2, pp. 6–19.
- Mubarik, M.S., Chandran, V. and Devadason, E.S. (2018), “Measuring Human Capital in Small and Medium Manufacturing Enterprises. What Matters?”, *Social Indicators Research*, no. 137 (2), pp. 605–623, DOI: [10.1007/s11205-017-1601-9](https://doi.org/10.1007/s11205-017-1601-9).
- Ni, Q. (2022), “Deep Neural Network Model Construction for Digital Human Resource Management with Human-Job Matching”, *Computational Intelligence and Neuroscience*, vol. 2022, pp. 1–12, DOI: doi.org/10.1155/2022/1418020.
- Piao, X., and Managi, S. (2022), “Evaluation of Employee Occupational Stress by Estimating the Loss of Human Capital in Japan”, *BMC Public Health*, vol. 2022, iss. 1, pp. 1-11, DOI: [10.1186/s12889-022-12751-7](https://doi.org/10.1186/s12889-022-12751-7).
- Qu, L. (2022), “Research on Flexible Management of Human Resources Under the Background of Wireless Communication and Internet of Things”, *Wireless Communications and Mobile Computing*, vol. 2022, pp. 1–8, DOI: [org/10.1155/2022/6596009](https://doi.org/10.1155/2022/6596009).
- Sangi, A. (2019), *Naskol'ko bogata Rossiya? Otsenka sovokupnogo urovnya blagosostoyaniya Rossii v period s 2000 po 2017 god: Doklad* [How Wealthy is Russia?: Measuring Russia's Comprehensive Wealth from 2000–2017, Report], Vsemirnyy bank.
- Sekerin, V.D., Semenova, V.V. and Gorokhova, A.E. (2023), “Impact of Human Resources on the Development of Innovative Infrastructure”, *Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Economics*, no. 2, pp. 125–131, DOI: [10.18384/2310-6646-2023-2-125-131](https://doi.org/10.18384/2310-6646-2023-2-125-131).
- Shcherbakov, A.S. (2023), “Evaluation of the Effectiveness of the Use of Human Capital and Human Resources in the Russian Federation”, *Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management*, vol. 17, no. 2, pp. 144–151, DOI: [10.14529/em230212](https://doi.org/10.14529/em230212).
- Slepenkova, Yu.M. (2022), “Loss of Human Capital Caused by Emigration”, *Problems of Forecasting*, no. 4, pp. 112–123, DOI: [10.47711/0868-6351-193-112-123](https://doi.org/10.47711/0868-6351-193-112-123).

- Solovyova, I.A. and Zakiryaynov, R.I. (2016), "Development of complex multicriterion model of estimation of the system of training and development of human resources of organization", *Internet-zhurnal "NAUKOVEDENIE"* [Internet Journal "SCIENCE"], vol. 8, no. 2, available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/63EVN216.pdf> (Accessed 3 July 2024), DOI: 10.15862/63EVN216.
- Teslenko, I.B., Shcherbakov, A.S. and Abdullaev, N.V. (2024), "Mechanism for Using a Comprehensive Human Resource Assessment Model in a Modern Organization", *Innovatsii i investitsii* [Innovations and Investments], no. 2, pp. 226–228.
- Walker, S.P., Chang, S.M., Heckman, J.J., [et al]. (2021), "Cognitive, Psychosocial, and Behaviour Gains at Age 31 Years From the Jamaica Early Childhood Stimulation Trial", *Journal Child Psychol Psychiatry*, no. 63, pp. 626–635, DOI: 10.1111/jcpp.1349916.
- Yatsenko, V.V. (2022), "Assessment of the Competence Potential of High-Tech Enterprises", *Innovatsii v menedzhmente* [Innovations in Management], no. 1 (31), pp. 46–53.
- Zhao, K. (2022), "Evaluation and Prediction of Regional Human Capital Based on Optimised BP Neural Network", *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, no. 8, pp. 1–10, available at: <https://sciendо.com/pdf/10.2478/amns.2022.1.00017> (Accessed 7 March 2024).

Информация об авторах

Ольга П. Звягинцева, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; olgavib55@mail.ru

Артем С. Щербаков, Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Владимир, Россия; 60000, Россия, Владимир, ул. Горького, д. 87; sherbakov.artem@mail.ru

Information about the authors

Olga P. Zvyagintseva, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; olgavib55@mail.ru

Artem S. Shcherbakov, Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs, Vladimir, Russia; bld. 87, Gorky Street, Vladimir, Russia, 60000; sherbakov.artem@mail.ru

Цифровизация как эффективный фактор управления организационной культурой

Нина В. Борисова

Казанский государственный институт культуры,

Казань, Россия, ninel_s@bk.ru

Аннотация. Согласованность ценностей организации с ценностями работников способствует достижению стратегических целей организации. Для укрепления конкурентных преимуществ и повышения мотивированности сотрудников организации необходимо постоянно совершенствовать организационную культуру управления персоналом. В статье рассматривается понятие организационной культуры организации с позиций разных авторов, изучены индикаторы оценки организационной культуры, факторы, воздействующие на нее, и в целях совершенствования организационной культуры управления персоналом в условиях цифровой трансформации важно применение цифровых технологий в системе управления персоналом, что приводит к эволюции связей между организацией и персоналом, а также открытости жизни людей. Цифровые технологии меняют взгляды руководства на бизнес-процессы и на принятие управленческих решений. Уровень организационной культуры влияет на конкурентоспособность организации и ее рентабельность. Совершенствование цифровой культуры предприятия невозможно без системного подхода, что определяет приток инвестиций в человеческий капитал организации, а именно в развитие навыков, интеллектуальных возможностей персонала, повышение квалификации. То есть в данном случае системный подход рассматривает человеческий ресурс как объект, который состоит из нескольких элементов, взаимодействующих между собой. Человеческий капитал является источником финансовых ресурсов, который в результате капитализации приносит дополнительный доход себе и организации. Сотрудники организации получают от работы только положительные эмоции, удовлетворение и возможность реализовать свои цели и амбиции, открытость, прозрачность в ежедневной работе. Цифровизация дает возможность к развитию каждого участника проекта в организации при соблюдении установленных правил и регламентов.

В заключении автором подводятся итоги и описаны проблемы, которые можно решить через цифровизацию организационной культуры предприятия.

© Борисова Н.В., 2024

Ключевые слова: организационная культура, управление персоналом, цифровизация, ценности персонала, эффективность работы

Для цитирования: Борисова Н.В. Цифровизация как эффективный фактор управления организационной культурой // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 22–35. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-22-35

Digitalization as an effective factor in the management of organizational culture

Nina V. Borisova

Kazan State Institute of Culture, Kazan, Russia

ninel_s@bk.ru

Abstract. The alignment of the organization values with the employees values contributes to achieving the strategic goals of the organization. In order to strengthen the competitive advantages and increase the motivation of the organization's employees, it is necessary to constantly improve the organizational culture of personnel management. The article considers the concept of organizational culture in an organization from the positions of different authors, studies indicators for evaluating organizational culture, factors affecting it, and in order to improve the organizational culture of personnel management in the context of digital transformation, it is important to use digital technologies in the personnel management system, which leads to the evolution of relations between the organization and personnel, as well as the openness of people's lives. Digital technologies are changing management's views on business processes and management decision-making. The level of organizational culture affects the competitiveness of an organization and its profitability. Improving the digital culture of an enterprise is impossible without a systematic approach, which determines the investments inflow into the human capital of the organization, namely in the development of skills, increasing the intellectual capabilities of staff, and professional development. So in that case, the systematic approach considers a human resource as an object that consists of several elements interacting with each other. Human capital is a source of financial resources, which, as a result of capitalization, brings additional income to itself and the organization. Employees of the organization receive only positive emotions from work, satisfaction and the opportunity to realize their goals and ambitions, openness, transparency in their daily work. Digitalization provides an opportunity for the development of each project participant in the organization in compliance with established rules and regulations.

In conclusion, the author summarizes the results and describes the issues that can be solved through the digitalization of the enterprise organizational culture.

Keywords: organizational culture, personnel management, digitalization, staff values, work efficiency

For citation: Borisova, N.V. (2024), “Digitalization as an effective factor in the management of organizational culture”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 22–35, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-22-35

Введение

Каждая организация стремится к эффективности своей деятельности, которая будет приносить прибыль, поэтому все процессы направлены на достижение стратегической цели организации, которые отражаются в показателях эффективности. Организация – это сложный механизм, составной частью которого является организационная культура. Она представляет собой непростой элемент данного механизма, который наполнен своими уникальными инструментами, выделяющимися и делающими отличительной ее во всех организациях. Содержание ценностей в каждой организационной культуре должно разделяться большинством сотрудников организации. В качестве уникальных инструментов организационной культуры выступают символика, язык, система ценностей и т. д.

Цель исследования – оценить воздействие организационной культуры на общественное поведение и обосновать эффективное воздействие цифровой организационной культуры на управление коллективом в современных условиях.

Гипотеза научного исследования заключается во внедрении цифровизации как эффективного фактора управления организационной культурой предприятия.

Методологическую основу данного исследования составили работы авторов, посвященные данной тематике, за последние пять лет. В качестве методов были использованы аналитический, графический, системный подходы.

Материалы и методы

В системе управления организационная культура способна ориентировать всех сотрудников организации на успех и достижение поставленной общей цели. Понятие «организационная культура»

в литературных источниках трактуется по-разному, и нет единого толкования. Авторами предложены определения данного понятия как в широком аспекте, так и узком (см. табл. 1).

Таблица 1

Мнение авторов о понятии «организационная культура»

Автор	Понятие «организационная культура»
В.В. Борискин	Это система общепринятых подходов в организации во взаимоотношении с сотрудниками и достижении результатов, которые отличают организацию от всех остальных субъектов.
Л.В. Савченко	Это система правил, норм и традиций, которые появились в организации через решения проблем совместными усилиями с сотрудниками.
Н.И. Фатиев	Это система регламентирующих правил, стандартов, ценностей, которые регулируют взаимоотношения внутри организации.
Э. Браун	Это комплекс ценностей и способов решений проблем, который был уже проверен на практике.
О.Е. Стеклова	Это система административных мероприятий по урегулированию взаимоотношений, которые рождены организационной культурой.
В.А. Спивак	Это совокупность ценностей в духовном и материальном плане, появляющихся во взаимодействии внутри организации.
О.В. Суслова	Это система, состоящая из большого количества элементов, которые взаимодействуют между собой.

По мнению большинства авторов, самым главным элементом организационной культуры является ценность. По мнению О.В. Сусловой, которая дает более развернутое определение организационной культуры, элементы выделяют организационную культуру, делают ее особенной, однотипной. Отношения, культура труда, символы и мотивация относятся к таким элементам организационной культуры, являясь ее ценностями [Герасимов 2020].

По мнению большинства руководителей, успешность бизнес-процессов организации не зависит от культуры, которая также не влияет на результативность, развитие и общественное сознание. Тем не менее организационная культура может способствовать минимизации воздействия факторов внешней и внутренней среды на организацию, увеличивая доходность предприятия. Чтобы вне-

дрить эффективную организационную культуру на предприятии, необходимы финансовые вложения, которые способны принести прибыль и окупить капитальные вложения.

Организационная культура, ориентированная на устаревшие принципы управления персоналом, является неэффективной, и сегодня есть необходимость в новых актуальных подходах и системах мотивации сотрудников организации.

Дискуссии

Современные условия требуют от руководителей организаций проводить тщательную оценку организационной культуры предприятия, так как она является показателем успешности и эффективности работы деятельности организации. Организационная культура – это система правил и стандартов, ценностей и традиций, которые идентифицируют взаимосвязь действий сотрудников, руководителей, контекст подразделений, а также воздействие ключевых источников развития организации.

Организационная культура оказывает воздействие не только на деятельность предприятия, но и на формирование поведения работников организации, которое выражается в удовлетворенности работой и отражается на производительности сотрудников.

При оценке организационной культуры используют два индикатора:

- исследование проводится по поиску совпадений ценностей;
- оценивается поведение сотрудников в формальных и неформальных условиях. Чем выше показатели совпадения ценностей, тем выше уровень организационной культуры [Степанова 2021].

Некоторые авторы проводят оценку организационной культуры по количественным показателям. Самой известной моделью оценки по данному направлению является методика Д. Денисона. В качестве количественных индикаторов используют показатель удовлетворенности сотрудников, доходность, качество, инновации. Модель Д. Денисона включает в себя четыре ключевых показателя: миссия, адаптированность, вовлеченность и согласованность, при этом каждый показатель состоит из трех качеств, т. е. всего 12 показателей оценки организационной культуры предприятия. Модель содержит две оси: гибкость–стабильность и внешний фокус–внутренний фокус (см. рис. 1).

Ось гибкость–стабильность берет начало в точке расположения запада (слева) и заканчивается в точке востока (справа), ось

внешний фокус–внутренний фокус берет начало в точке севера (наверху) и заканчивается в точке юга (внизу).

Оценка организационной культуры состоит из опроса сотрудников организации, в каждом секторе содержится по пять вопросов (всего 60 вопросов), каждый ответ оценивается от 1 до 5 баллов, находится среднеарифметическое значение, далее этот показатель сравнивается с показателями в других организациях, и уже потом выявляется резульативный показатель, который больше всех оказывает влияние на организационную культуру.

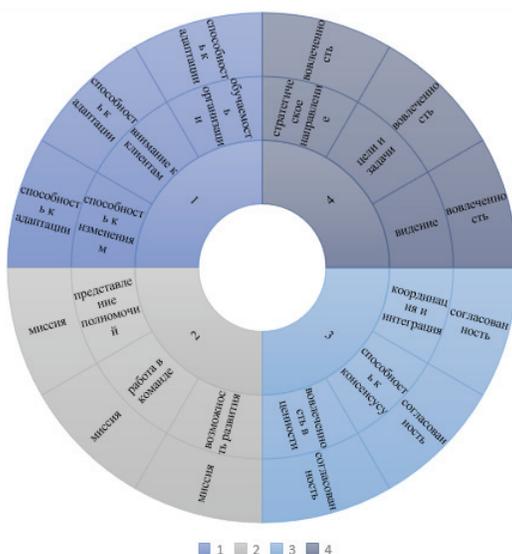


Рис. 1. Оценка организационной культуры по методике Д. Денисона

Методика Д. Денисона позволяет выявить слабые и сильные индикаторы развития внутри организационной культуры и определить области, требующие улучшения.

Для оценки организационной культуры также используют методику К. Камерона и Р. Куинна – модель конкурирующих ценностей [Камерон, Куинн 2001]. Данная модель содержит набор конкурирующих ценностей, которые подходят четырем типам организационных культур (клановая, рыночная, иерархическая и адхократичная), при этом каждой организации свойственна своя комбинация четырех типов корпоративных культур. Проводится

опрос среди работников организации, и определяется набор ценностей, на основании которого устанавливается преобладающий тип организационной культуры на предприятии, и выявляются возможности его изменения (рис. 2).

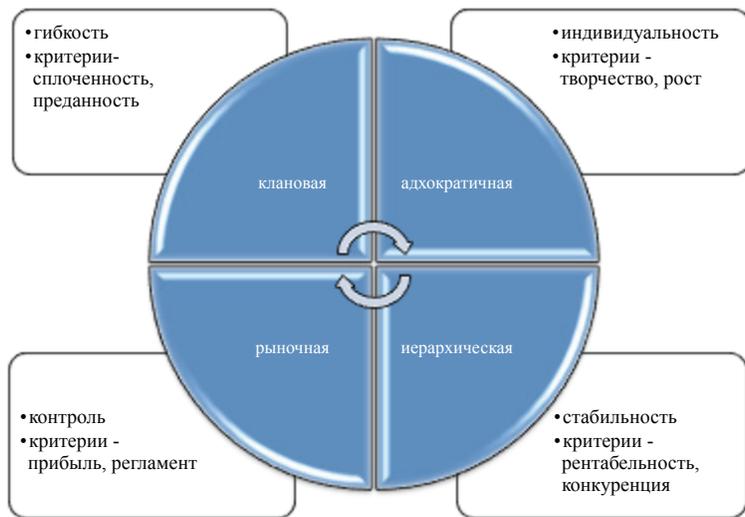


Рис. 2. Оценка организационной культуры по методике К. Камерона и Р. Куинна

Методика К. Камерона и Р. Куинна помогает выявить несоответствие целей организации в рамках того типа организационной культуры, к которой она относится, и предпринять меры по их устранению (через смену типа организационной культуры или пересмотра целей и стратегии), а также позволяет определить предпочтительный тип организационной культуры [Камерон, Куинн 2001].

Модель Д. Денисона, К. Камерона и Р. Куинна на основании проведенного опроса помогает выявлять негативные факторы и перенаправлять организационную культуру предприятия на создание той среды, которая будет приносить эффект от работы организации, как руководству, так и сотрудникам.

Каждая организационная культура предприятия подвержена влиянию факторов, которые препятствуют ее прогрессу. К таким факторам можно отнести межличностное окружение человека, правила поведения, уровень культуры окружающих и т. д. К факторам, которые препятствуют изменению организационной культу-

ры, относится концентрация на внутреннем регламенте и порядке, отсутствие кадровой политики по набору персонала, стратегии развития кадрового потенциала, небольшой спектр задач, отсутствие ротации, длительный опыт работы в одной организации [Кондраченко 2023].

Изменения в организационной культуре способны происходить под воздействием внешней среды, поскольку быстро меняющиеся условия заставляют организацию оперативно реагировать на эти изменения, т. е. быть гибкой и адаптивной.

Организационная культура может изменяться при применении основных методов управления:

- смена ценностей;
- смена методов управления кризисами;
- новый фокус в обучении;
- смена лидеров;
- смена стиля управления;
- смена критериев оценки;
- изменение акцентов в кадровой политике.

Трансформация организационной культуры связана с началом создания новой организации, которая оперативно реагирует на изменения в окружающей среде и способна решить проблемы в период кризиса [Федосова, Соколина 2022].

Сегодня в период трансформации большинство организаций делают выбор в пользу цифровых технологий, которые являются базой бизнес-процессов в организации. Именно благодаря цифровым технологиям многие организации стали гибкими. Поэтому в качестве современного метода эффективности управления организационной культурой на предприятиях применяют цифровизацию.

Цифровая культура способна повысить зрительно-моторную координацию у сотрудников в процессе работы, их гибкость ума, минимизирует иерархию, также имеет способность вовлечь сотрудников в производственный процесс, процесс принятия решений, привлечь талантливый персонал, повысить способности сотрудников за счет их навыков и опыта. Цифровая культура меняет форму общения, повышает роль открытого контента в жизни людей.

Цифровая культура организации включает в себя следующие элементы:

- открытость к коммуникациям (клиенты, поставщики, партнеры, проекты);
- оперативность принятия решения по аналитическим данным;
- наличие цифровых компетенций;
- наличие гибкости и адаптивности;

- ориентированность на клиента;
- инновационное мышление.

В процессе деятельности цифровая культура организации применяет цифровые инструменты, оценку, исследования, которые способствуют облегчению работы организации и ее сотрудников [Курчеева, Дуванов 2021].

Основные индикаторы, определяющие цифровую культуру организации, приведены на рис. 3.



Рис. 3. Основные элементы цифровой культуры организации

Цифровая среда учит преодолевать трудности, понимать риски, люди учатся в этой среде сотрудничеству, поиску новых технологий, нацелены на единый успех и достижение единой цели и готовы развиваться и расти [Захаров и др. 2020].

Цифровая трансформация не имеет стандартных схем. Изменения зависят от направления деятельности организации, ее сферы, целей, задач, ценностей компании, от размера и структуры и т. д.

Оценка уровня цифровой культуры организации, предложенная в рамках исследования Всемирного экономического форума, основывается на анкетировании работников и руководителей предприятия. Опрос строится на 5 блоках, которые позволяют диагностировать проблемы в области сотрудничества, управления данными, клиентоориентированности, восприимчивости к инновациям, воздействия на стейкхолдеров. В зависимости от ответа на задаваемый вопрос можно диагностировать группу факторов, которые влияют на развитие цифровой культуры в организации. Цифровизация воздействует на экономический рост. Рост валового внутреннего продукта на душу населения имеет прямую за-

висимость от роста «оцифровки» валового внутреннего продукта. Такой метод анкетирования рекомендуется проводить не реже одного раза в год с проведением анализа по полученным результатам опроса.

Цифровые технологии оказывают воздействие на сферу деятельности организации и «человеческие ресурсы» (HR). Развитие цифровых технологий невозможно без высокотехнологичных инструментов, которые очень быстро внедряются в данные сферы. Для повышения эффективности и развития персонала все больше цифровых инструментов используют в цифровой культуре. Отрасль «человеческие ресурсы» все больше делает акцент на автоматизации бизнес-процессов, и при этом цифровизация уже становится естественным этапом развития и его неотъемлемой частью жизни. Происходит смена принципов работы в офисах, ориентир идет в пользу обеспечения цифровой среды в коллективах [Горлова, Зорин 2020].

Результаты исследования, проведенные международной компанией Deloitte, доказали важность цифровых инструментов (74% из 7000 компаний)¹. Использование цифровых инструментов дает следующие возможности:

- скорость в принятии управленческих решений;
- долгосрочное прогнозирование;
- новые технологические идеи.

Сами по себе ИТ-инструменты не являются залогом успеха, но они дают возможность получать и анализировать большие данные и существенно повышать качество и скорость управленческих решений. В России цифровые технологии развиваются по разным направлениям, в том числе среди них искусственный интеллект и автоматизация процессов рекрутинга и адаптации. Автоматизация процессов рекрутинга и адаптации представлена в виде трех направлений – цифровые интервью, текстовые программы, системы оценки персонала.

Изменения рынка труда сегодня под воздействием цифровых технологий, приводят к изменению и функции сотрудников. Новые технологии встраиваются в бизнес-процессы организации. Например, автоматизация используется в крупных компаниях в виде ботов, широкое распространение они получили в банках и розничной торговле. Искусственный интеллект лучше всего применять в тех областях, где прописаны четкие инструкции и правила [Балашова, Пилипейко 2023].

¹ *Критицына З.В.* Управление персоналом: Учеб. пособие. Томск: Изд. ТПУ, 2015. 196 с.

Сегодня уже получили распространение шесть цифровых технологий, которые применяются компаниями в организационной культуре.

1. *Обучение в онлайн-формате*, которое позволяет получить знания и практические навыки с помощью интернет-ресурсов в реальном режиме. Такой формат обучения применяется в компаниях разного уровня и позволяет обучать сотрудников любого уровня с минимальным задействованием ресурсов.

2. *Бенчмаркинг* позволяет проводить анализ внутри организации по поиску передового опыта и за счет него повышать свою деятельность.

3. *HR-скоринг* – это поиск кандидатов по необходимым параметрам.

4. *Статистика вакансий*. Каждый портал по вакансиям создает свой инструмент для облегчения поиска соискателей, например hh.ru выбрал в качестве такого инструмента индекс, по которому легко можно спрогнозировать свои шансы по поиску работы на рынке труда.

5. *Аналитика заработной платы* позволяет провести анализ рынка труда и выбрать для соискателя приемлемый доход и организацию.

6. *HR-аналитика* позволяет проводить отбор соискателей под конкретную вакансию в конкретной отрасли для организации.

Аналитика показателей представляет собой целостный мыслительный процесс, который позволяет проводить анализ информации и принимать управленческие решения для эффективности работы организации на основе разных показателей, что влияет на привлекательность организации [Набок 2021].

Эффективность управления до и после цифровизации можно определить по формуле:

$$K \text{ э.п.р.} = \frac{T^1}{T^2} \quad (1)$$

где T^1 – время для принятия решения при ручной работе, а T^2 – это время принятия решения при применении цифровых технологий. Коэффициент принятия решений с учетом цифровых технологий варьирует от 5 до 8. На оформление, поиск, обмен, обработку и анализ документов в среднем уходит 8–10 минут при ручной работе, а при использовании цифровых инструментов время сокращается до 1–2 минут.

Согласно прогнозам Oxford Martin School, к 2035 г. с вероятностью 90 процентов персонал будет отбираться только в онлайн-

формате. Уже сейчас собеседование в большинстве компаний проводится по видеосвязи, также через анализ социальных сетей можно сделать анализ соискателя предварительно до собеседования. Руководители организаций меняют свое мышление одновременно с внедрением цифровой культуры. Они должны определять, что мешает трансформации их компании, что необходимо сделать для устранения границ, как заставить своих сотрудников поменять мышление для работы в новых условиях. Таким образом, задачами современных руководителей являются стимулирование самоактивности и самореализации сотрудников и пресечение тупикового развития. Служба по управлению персоналом для повышения уровня конкурентоспособности организации должна работать оперативно и быстро в современных условиях, что невозможно без цифровых технологий.

Результаты

Развитие любой компании зависит от состава сотрудников. Их опыт, квалификация, навыки, заинтересованность, отдача влияют на эффективность организационной культуры, имидж предприятия и его конкурентоспособность. Для формирования эффективной среды в целях интенсификации цифровой культуры требуется развитие технологической, образовательной и коммуникационной сферы, что приводит к гибкости персонала и его быстрой адаптации.

Сегодня успех и будущее любой организации зависят от цифровизации. Благодаря цифровым технологиям, используемым в организационной культуре, повышается производительность предприятия, каждый сотрудник вовлечен в производственный процесс, создается конструктивная рабочая сила. Применение разных методик оценки организационной культуры на предприятии позволяет выявлять ее слабые стороны и принимать эффективные решения по их устранению за короткое время. Цифровизация организационной культуры предприятия помогает справиться с наличием негативной и разрушительной информации и притоком недостоверной информации.

Заключение

Таким образом, применение цифровой культуры в организации способствует эффективному управлению организационной культурой, а также верно выстраиваемой стратегии развития бизнеса, реализации скрытого потенциала и повышению эффективности дея-

тельности компании. Анализ большого объема данных за короткий период времени позволяет принять ключевые решения в области «человеческих ресурсов»: поиск необходимого кандидата, внести в базу расширенные требования к соискателю, заработную плату, проводить оценку риска по оттоку персонала, осуществлять поддержку с сотрудниками через чат-боты и т. д. Цифровизация дает организациям возможность владеть информацией о потребителях, их желаниях и, опираясь на их спрос, подготовить требуемый продукт, т. е. цифровые технологии улучшают взаимодействие между потребителями и производителями, а организационная культура способствует стратегическому развитию компании.

Внедрение цифровых инструментов и экономический уровень развития страны зависит от уровня цифровой культуры населения, поэтому особое внимание необходимо уделять цифровизации организационной культуры.

Литература

- Балашова, Пилипейко 2023 – *Балашова Н.В., Пилипейко Ю.Е.* Влияние организационной культуры на формирование трудового поведения работников компании // Экономика труда. 2023. Т. 10. № 12. С. 2093–2108.
- Герасимов 2020 – *Герасимов К.Б.* Организационная культура как фактор стратегического управления персоналом // Основы экономики, управления и права. 2020. № 6 (25). С. 22–28.
- Горлова, Зорин 2020 – *Горлова И.И., Зорин А.Л.* Цифровая культура в информационном обществе // Культурное наследие России. 2020. № 2 (29). С. 3–9.
- Захаров и др. 2020 – *Захаров М.Ю., Старовойтова И.Е., Шишкова А.В.* Цифровая культура – исторический этап развития информационной культуры общества // Вестник университета. 2020. № 5. С. 200–205.
- Камерон, Куинн 2001 – *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
- Кондратенко 2023 – *Кондратенко Д.С.* Организационная культура как регулятор управления мотивацией и стимулированием труда персонала // Экономика и социум. 2023. № 1-1 (104). С. 295–298.
- Курчеева, Дуванов 2021 – *Курчеева Г.И., Дуванов М.В.* Цифровая культура: анализ состояния и оценка развития // Экономический анализ: теория и практика. 2021. Т. 20. № 2 (509). С. 325–344.
- Набок 2021 – *Набок О.А.* Цифровая культура. Механизмы формирования цифровой культуры // Digital. 2021. Т. 2. № 1. С. 6.
- Степанова 2021 – *Степанова И.Э.* Организационная культура компании в эпоху цифровых технологий // NovaInfo, 2021. № 126. С. 32–34.

Федосова, Соколина 2022 – Федосова О.А., Соколина Е.Н. О цифровой культуре, как неотъемлемой части общей культуры человека в современных реалиях // Символ науки: международный научный журнал. 2022. № 2-1. С. 95–96.

References

- Balashova, N.V. and Pilipeiko, Yu.E. (2023), “How organizational culture affects the way employees work”, *Russian Journal of Labor Economics*, vol. 10, no. 12, pp. 2093–2108.
- Fedosova, O.A. and Sokolina, E.N. (2022), “On digital culture as an integral part of the general human culture in modern realities”, *Symbol of Science: international scientific journal*, no. 2-1, pp. 95–96.
- Gerasimov, K.B. (2020), “Organizational culture as a factor of strategic personnel management”, *Economy, governance and law basis*, no. 6 (25), pp. 22–28.
- Gorlova, I.I. and Zorin, A.L. (2020), “Digital culture in the information society”, *Cultural Heritage of Russia*, no. 2 (29), pp. 3–9.
- Cameron, K.S. and Quinn, R.E. (2001), *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury* [Diagnosing and Changing Organizational Culture], Andreeva, I.V. (transl., ed.), Piter, Saint Petersburg, Russia.
- Kondratenko, D.S. (2023), “Organizational culture as a regulator of staff motivation and incentive management”, *Ekonomika i sotsium*, no. 1-1 (104), pp. 295–298.
- Kurcheeva, G.I. and Duvanov, M.V. (2021), “Digital culture: analyzing the status and assessing the development”, *Economic analysis: theory and practice*, vol. 20, no. 2 (509), pp. 325–344.
- Nabok, O.A. (2021), “Digital culture. Mechanisms of formation of digital culture”, *Digital*, vol. 2, no. 1, pp. 6.
- Stepanova, I.E. (2021), “Organizational culture of the company in the digital age”, *NovaInfo*, no. 126, pp. 32–34.
- Zakharov, M.Yu., Starovoitova, I.E. and Shishkova, A.V. (2020), “Digital culture – a historical stage in the development of information culture of society”, *Vestnik Universiteta*, no. 5, pp. 200–205.

Информация об авторе

Нина В. Борисова, Казанский государственный институт культуры, Казань, Россия; 420059, Республика Татарстан, Казань, ул. Оренбургский тракт, д. 3; ninel_s@bk.ru

Information about the author

Nina V. Borisova, Kazan State Institute of Culture, Kazan, Russia; bld. 3, Orenburgskii trakt Street, Kazan, Republic of Tatarstan, 420059; ninel_s@bk.ru

Проблемы управления: экономические, правовые, социальные и психологические

УДК 330.8

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-36-54

Управление развитием организации сквозь призму эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера

Алексей В. Тебекин

*Московский государственный институт международных отношений
(Университет) МИД России, Москва, Россия,
Tebekin@gmail.com*

Аннотация. Представлены результаты анализа базовых положений эволюционной теории стратегического развития Р. Нельсона и С. Уинтера, представляющей собой одну из ветвей школы обучения стратегического менеджмента Ч. Линблома. Продемонстрировано, почему Р. Нельсон и С. Уинтер пришли к пониманию того, что стратегические изменения в организации в большей степени следствие взаимодействий, нежели влияние менеджмента как такового.

Даны пояснения основных постулатов эволюционной теории стратегического развития Р. Нельсона и С. Уинтера с точки зрения современной постиндустриальной экономики, включая интерпретацию: изменений в организации как результат кумулятивного взаимодействия ее основных рабочих подсистем (подразделений); взаимодействия в организации между установившимися рутинными и новыми ситуациями как важного источника обучения; взаимосвязанности рутинных действий в организации, когда изменения в одном их ряду влияют на другой, приводя в итоге к цепной реакции; ориентации менеджмента организации преимущественно на бенчмаркинг.

Продемонстрировано, что предложенное Р. Нельсоном и С. Уинтером управление стратегическим развитием организации эволюционным путем на основе осуществления изменений посредством внедрения имитационных инноваций, полученных в результате бенчмаркинга, действительно является одним из самых надежных путей стратегического развития, что подтверждает опыт стратегического развития подобным путем передовых стран Юго-Восточной Азии (Японии, Южной Кореи, Китая, Индии и др.).

© Тебекин А.В., 2024

Ключевые слова: управление развитием организации, эволюционная теория Р. Нельсона и С. Уинтера

Для цитирования: Тебекин А.В. Управление развитием организации сквозь призму эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 36–54. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-36-54

Organization development management through the prism of the evolutionary theory of R. Nelson and S. Winter

Aleksei V. Tebekin

*Moscow State Institute of International Relations (University)
of the Ministry of Foreign Affairs of Russia, Moscow, Russia,
Tebekin@gmail.com*

Abstract. The article presents results of the analysis in the basic provisions of R. Nelson and S. Winter's evolutionary theory of strategic development, which represents a branch of Ch. Linblom's school of strategic management studies. It is shown why R. Nelson and S. Winter came to the understanding that strategic changes in the organization are more a consequence of interactions than the influence of management as such.

Explaining the main postulates in R. Nelson and S. Winter's evolutionary theory of strategic development is made with regard to the modern post-industrial economy, including the interpretation of: changes in the organization cumulatively resulting from the interaction of its main working subsystems (subdivisions); cooperation in the organization between established routine and new situations as an important source of learning; the interconnectedness of routine actions in an organization, when changes in one set of them affect another, eventually leading to a chain reaction; orientation of the organization's management mainly on benchmarking.

Thus, the management of the strategic development of an organization in an evolutionary way, proposed by R. Nelson and S. Winter, based on the implementation of changes through the introduction of imitation innovations obtained as a result of benchmarking, is indeed one of the most reliable ways of strategic development. And the experience of strategic development in a similar way in the advanced countries of Southeast Asia (Japan, South Korea, China, India, etc.) is clear confirmation to that.

Keywords: organization development management, evolutionary theory of R. Nelson and S. Winter

For citation: Tebekin, A.V. (2024), "Organization development management through the prism of the evolutionary theory of R. Nelson and S. Winter", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 36–54, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-36-54

Введение

Современные кризисные условия как в национальной, так и в мировой экономике¹ закономерно ставят вопросы о путях преодоления кризиса [Тебекин 2020]. Причем в стратегической перспективе. В этой связи закономерно обратиться к накопленному практическому опыту в развитии науки и искусства управления, в первую очередь в части стратегического менеджмента.

Здесь стоит отметить, что, с одной стороны, любой кризис в силу циклических закономерностей развития экономики [Хансен 1959] несет в себе признаки предшествующих кризисов. С другой стороны, на каждом новом витке экономического развития любая фаза цикла (в том числе фаза кризиса) закономерно несет в себе элементы новизны и неопределенности.

В этой связи среди двух основных групп школ стратегического менеджмента, представляющих два научных подхода к управлению, предписывающих школ и описывающих школ [Минцберг 2013], целесообразно обратиться к последним, поскольку прежде, чем обеспечить эффективное управление любой социально-экономической системы, необходимо четко описать процессы, происходящие как внутри этой системы, так и вокруг нее.

Следует отметить, что исследованию школ стратегического менеджмента посвящено не так много современных научных работ, например [Антимонова 2022; Багаутдинова 2011; Бражник 2010; Глотова 2021; Михоношин, Угримова 2015], чем, наверное, в определенной мере и объясняется недостаточное раскрытие потенциала школ стратегического менеджмента применительно к современным условиям развития экономики.

В этой связи цель представленных исследований – выявление потенциала конкретных школ стратегического менеджмента с точки зрения возможностей их эффективного использования для формирования стратегий преодоления текущего экономического кризиса.

¹ Кризисное десятилетие: глобальные риски 2023–2033. URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/krizisnoe-desyatiletie-globalnye-riski-2023-2033/> (дата обращения 12 ноября 2023).

Среди описывающих школ стратегического менеджмента (рис. 1) особого внимания заслуживает школа обучения Ч. Линдблома [Lindblom, Braybrook 1963], поскольку в ней формирование стратегии рассматривается как развивающийся процесс, что вполне соответствует функционированию управляемых социально-экономических систем в условиях кризиса.

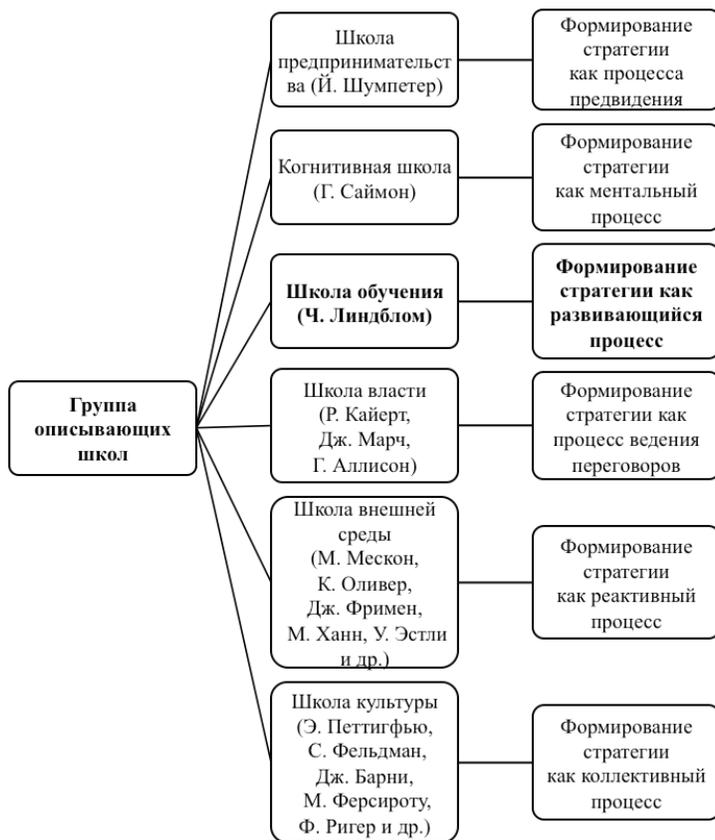


Рис. 1. Состав группы описывающих школ стратегического менеджмента по Г. Минцбергу [Минцберг 2013]

Следует отметить, что в школе обучения (рис. 1) сформировались два существенно различающихся между собой подхода к формированию стратегии развития управляемой системы.

Первый подход основан на концепции частного инкрементализма Ч. Линдблома, когда лицам, принимающим стратегические управленческие решения, по большому счету не до стратегий (рис. 2) [Lindblom 1959], поскольку они ведут борьбу за власть с конкурентами и направляют на эту борьбу все основные ресурсы. Не случайно Ч. Линдблом назвал свою ключевую работу на эту тему (написанную, кстати, в период начала стагнации в мировом экономическом развитии в рамках IV технологического уклада) «Наука доведения дел кое-как» [Lindblom 1959]. Это с одной стороны.

С другой стороны, характеризуя способности лица, принимающего решение на основе концепции частного инкрементализма, Ч. Линдблом описывает его как «находчивого проблеморешателя», который «достаточно мудр», чтобы понимать, что вселенная, в которой он стремится управлять, «слишком велика для него» [Lindblom 1968, p. 61].

Иначе говоря, стратегические решения, согласно концепции частного инкрементализма Ч. Линдблома, принимают лица, которые, с одной стороны, сфокусированы на борьбе за власть и обладают для этой борьбы всеми необходимыми качествами. С другой стороны, эти лица не имеют необходимых знаний для принятия «оптимальных» стратегических решений. Да, собственно, и не стремятся к этому.

Второй подход основан на концепции логического инкрементализма Дж. Куинна, который утверждал, что

...реальная стратегия имеет тенденцию развиваться, когда внутренние решения и внешние события стекаются вместе для того, чтобы появилось новое соглашение относительно будущих действий, которое широко признается ключевыми фигурами из команды высшего менеджмента [Quinn 1980a, p. 111].

Таким образом, «основные действующие лица связывают воедино все тянущиеся к ним нити, синтезируя окончательную стратегию» [Quinn 1980b, p. 12]. То есть лица, принимающие стратегические решения, поступают вполне логично. При этом «в хорошо управляемой организации менеджеры активно и постоянно направляют эти потоки деятельности и событий к сознательным стратегиям» [Quinn 1980a, p. 111], которые «характеризуются малыми, но никак не независимыми приращениями» [Quinn 1980a, p. 111].



Рис. 2. Основные идеи частного инкрементализма Ч. Линдблома, реализуемые при принятии стратегических управленческих решений [Lindblom 1959]

Ко второму подходу Дж. Куинна к формированию стратегии развития управляемой системы в школе обучения часто относят эволюционную теорию Р. Нельсона и С. Уинтера [Nelson, Winter 1982]. Хотя между ними есть и принципиальные отличия.

Дж. Куинн считал, что поскольку организация как управляемая система состоит из множества подсистем (диверсификации,

реорганизации, внешних связей и т. д.), то стратегическое управление представляет собой «разработку или поддержание в умах (высшего руководства) последовательной схемы действий, согласующейся с решениями, принимаемыми в каждой из подсистем» [Quinn 1980a, p. 112].

Иначе говоря, по Дж. Куинну, все стратегическое развитие обеспечивает менеджмент, который, по ироничному выражению Г. Минцберга, у Дж. Куинна [Quinn 1980a; Quinn 1980b] занимается стратегическим развитием «по ходу действий» [Минцберг 2013, с. 113].

Р. Нельсон и С. Уинтер, опираясь на те же подсистемы организации, что и Дж. Куинн, утверждают, что стратегические изменения – «это скорее следствие взаимодействий [подсистем. – А. Т.], чем менеджмента как такового» [Nelson, Winter 1982, p. 219]. То есть процесс стратегического развития системы – это результат эволюции входящих в нее подсистем.

Оценке возможностей использования постулатов эволюционной теории стратегического развития Р. Нельсона и С. Уинтера [Nelson, Winter 1982] применительно к преодолению текущего глобального экономического кризиса на различных уровнях управления и посвящены представленные исследования.

Анализ базовых положений эволюционной теории стратегического развития Р. Нельсона и С. Уинтера

Согласно концептуальному подходу Р. Нельсона и С. Уинтера, управление в организациях связано не только с обеспечением «глобальной рациональности» [Nelson, Winter 1982, p. 219], что вполне можно допустить в кризисных условиях функционирования, но даже с «какой-то простой устойчивой основой» [Nelson, Winter 1982, p. 219], что не согласуется с принципом обеспечения устойчивости управляемых систем.

С учетом таких неожиданных заявлений закономерно возникает вопрос – а чем же, по мнению Р. Нельсона и С. Уинтера, определяется стратегическое развитие организаций как управляемых систем?

Итак, согласно эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера, изменения в организации как управляемой системе являются «результатом кумулятивного взаимодействия основных рабочих подсистем организации, осуществляющих рутинные действия» [Nelson, Winter 1982, p. 220].

Если в этом утверждении тезис об изменениях как «результате кумулятивного взаимодействия» представляется неоспоримым,

поскольку любое стратегическое решение реализуется только при превышении исполнительскими структурами «критической массы» прилагаемых сил, то, что касается тезиса об осуществлении подсистем организации «рутинных действий», он требует более детального пояснения.

Р. Нельсон и С. Уинтер описывают рутинные действия как «повторяющиеся схемы действий, которые обеспечивают и контролируют спокойное и бесперебойное функционирование организации» [Nelson, Winter 1982, p. 220].

Таким образом, тезис об осуществлении подсистемами организации рутинных действий как признаке изменений является весьма дискуссионным, поскольку, по Й. Шумпетеру, именно рутинизация процесса является отличительным признаком утраты этим процессом признака инновационных изменений [Шумпетер 1982].

Не вызывает сомнения приводимое Р. Нельсоном и С. Уинтером описание области распространения в организации рутинных действий как в линейно-функциональной плоскости («прием на работу, увольнение, реклама, составление бюджета» [Nelson, Winter 1982, p. 221]), так и в иерархической структуре управления.

Если же рассматривать тезис Р. Нельсона и С. Уинтера о том, что «рутинные действия приносят в организацию стабильность точно так же, как гироскопы обеспечивают устойчивость курса самолетов» [Nelson, Winter 1982, p. 221], то необходимо отметить следующее.

Во-первых, подобная стабильность обеспечивается в определенном дискретном состоянии организации. То есть уже в процессе реализации какой-то стратегии действий, не подразумевающих инновационные изменения по Й. Шумпетеру (рис. 3).

Во-вторых, тезис Р. Нельсона и С. Уинтера о том, что рутинные действия приносят стабильность, являющуюся залогом устойчивости курса [Nelson, Winter 1982], с одной стороны, неоспорим (автор и сам использует подобные аналогии применительно к описанию процесса управления организацией). Но, с другой стороны, этот тезис противоречит заявлению Р. Нельсона и С. Уинтера о том, что «управление в организациях не связано даже с какой-то простой устойчивой основой» [Nelson, Winter 1982, p. 222].

Объяснение этому противоречию Р. Нельсона и С. Уинтера достаточно ярко описал Г. Минцберг:

...с поразительной изворотливостью теории эволюции [Р. Нельсон и С. Уинтер. – А. Т.] тут же приходят к заключению, что рутина также способствует осуществлению перемен, пусть и неосознанно [Минцберг 2013, с. 172].

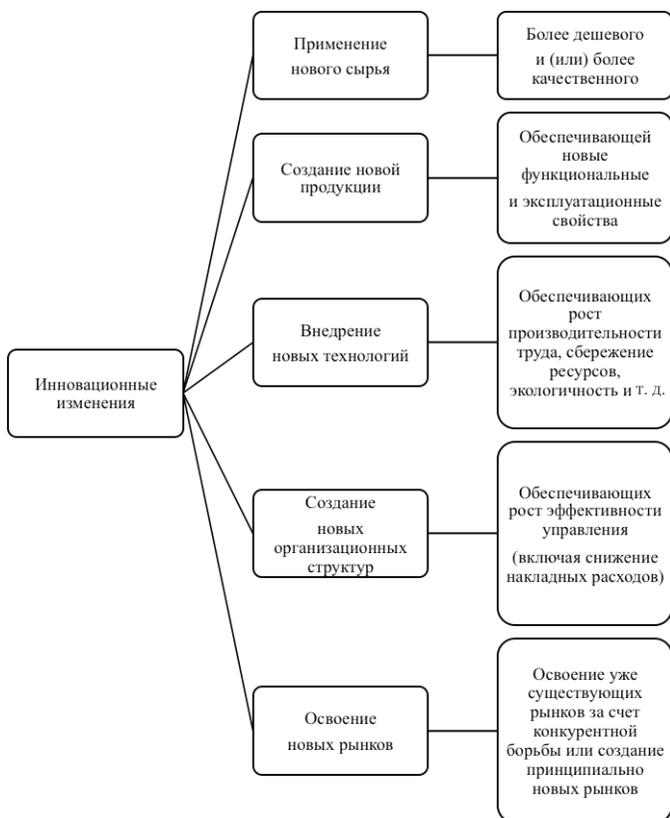


Рис. 3. Состав и характеристика инновационных изменений по Й. Шумпетеру

И вот здесь мы подходим к главному тезису эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера о том, что «взаимодействия между установившейся рутинной и новыми ситуациями представляют собой важный источник обучения» [Nelson, Winter 1982, p. 223].

Анализируя этот тезис, следует отметить, что в нем фактически отражается принцип непрерывного совершенствования, согласно циклу PDCA (рис. 4), лежащему в основе процессного подхода к управлению качеством², который, с одной стороны, действитель-

² Международный стандарт ISO 9001:2015. Системы менеджмента качества. Требования URL: https://ntp-ts.ru/upload/iblock/b0d/standart-iso-9001_2015.pdf (дата обращения 1 января 2024).

но представляет собой важный источник обучения, о чем говорят Р. Нельсон и С. Уинтер. Но, с другой стороны, реализация цикла PDCA предполагает целенаправленный и осознанный поиск улучшений, в отличие от неосознанного, о котором говорят Р. Нельсон и С. Уинтер.



Рис. 4. Схема цикла непрерывного улучшения PDCA (Plan-Do-Check-Action), разработанная У. Демингом [Deming 2012] и У. Шухартом [Shewhart 1931].

Тогда можно задаться вопросом – какой же новизной обладают взгляды Р. Нельсона и С. Уинтера в их эволюционной теории стратегического развития организации, изложенных в 1980-е гг., относительно взглядов У. Шухарта и У. Деминга, сформулированных в 1930–1940-е гг.?

Здесь нужно отметить, что У. Шухарт и У. Деминг формулировали свои постулаты по непрерывному совершенствованию качества применительно к ненасыщенному рынку, которому соответствует доминирование производителя и продавца в условиях индустриализации [Тебекин 2015].

Основные цели управления развитием организации в этих условиях, связанных с наращиванием объемов производства на ненасыщенном рынке, достаточно наглядно демонстрирует схема ключей к совершенствованию бизнеса И. Кобаяси (рис. 5) [Кобаяси 2007], где наряду с улучшением качества продукции среди основных задач выделяются сокращение длительности производственного цикла (за счет совершенствования технологий, обеспечивающих рост производительности) и, как следствие, удешевление производства.

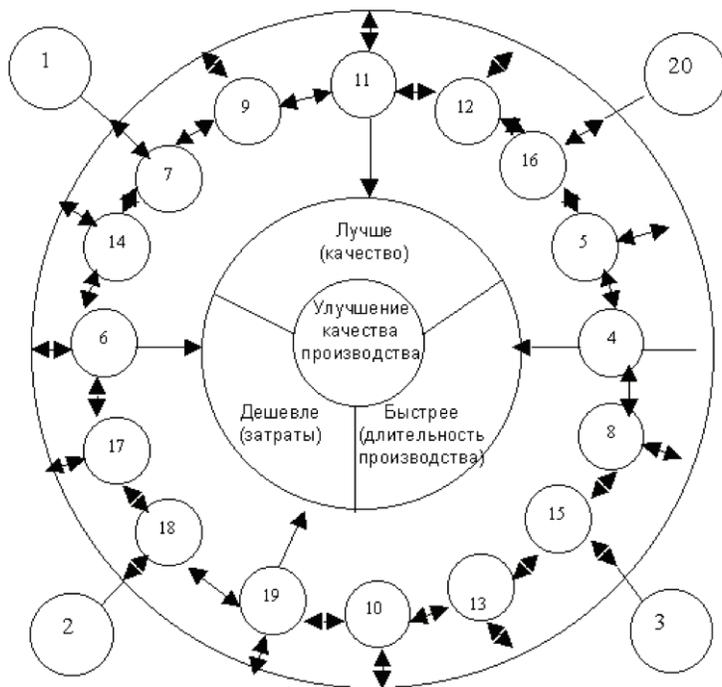


Рис. 5. Схема 20 ключей к совершенствованию бизнеса Ивао Кобаяси [Кобаяси 2007]

Однако после пика экономической активности в 1950-е гг. в 1960-е гг. в мировой экономике наступил период стагнации (преодолеть который в отечественной экономике стремились посредством Косыгинских реформ [Нуреев 2017]), который был обусловлен необратимым переходом от ненасыщенного рынка к насыщенному, обозначив начало перехода от индустриальной к постиндустриальной экономике, где рыночная доминанта

производителя (и продавца) сменялась доминантой потребителя [Тебекин 2015].

Поэтому, когда Р. Нельсон и С. Уинтер описывали эволюционную теорию стратегического развития в начале 1980-х гг., они опирались уже на результаты прохождения мирового экономического кризиса 1970-х гг.³ (наиболее масштабного до кризиса 2020-х гг. [Тебекин 2020]), достаточно болезненно протекающего в условиях насыщенного рынка, они (Р. Нельсон и С. Уинтер) пришли к выводу, что, «когда при столкновении с новыми ситуациями рутинные действия изменяются, одновременно происходит куда более значительные перемены» [Nelson, Winter 1982, p. 223].

Объясняя этот феномен, Р. Нельсон и С. Уинтер отмечают, что «это происходит потому, что рутинные действия взаимосвязаны между собой: перемены в одном их ряду влияют на другой, что в результате приводит к цепной реакции» [Nelson, Winter 1982, p. 224].

С одной стороны, здесь мы вновь можем провести аналогию теперь уже с цепной реакцией У. Деминга (рис. 6).

С другой стороны, комментируя результат столкновения подсистем управляемой системы с новыми ситуациями с точки зрения судьбы рутинных действий [Nelson, Winter 1982], можно провести аналогию между концепцией административного подхода к управлению А. Файоля [Fayol 1916], доминировавшей в менеджменте в 1920-е годы, и концепцией системного подхода к управлению, доминировавшей в менеджменте в 1950-е годы [Bertalanffy 1968].

В обеих концепциях речь идет об оптимизации функционирования управляемых систем. При этом если в концепции административного подхода к управлению основное внимание уделяется поиску внутренних резервов развития (за счет рационального администрирования) без привлечения дополнительных ресурсов из внешней среды, то в концепции системного подхода к управлению основное внимание уделяется рациональному встраиванию управляемой системы в более масштабную систему внешней среды. Но это совсем не значит, что создатели концепции административного подхода к управлению недооценивали влияние внешней среды на управляемую систему. Просто уровень интенсивности воздействия внешней среды на управляемые системы на насыщенном рынке (когда была сформирована концепция системного подхода к управлению) многократно превосходит интенсивность воздействия на управляемые системы на ненасыщенном рынке [Тебекин 2015] (когда была сформирована концепция административного системного подхода к управлению).

³ *Smith W.D.* The Energy Crisis: Scarcity amid Abundance // New York Times. 1973. April 17.



Рис. 6. Цепная реакция У. Деминга, демонстрирующая процесс обеспечения эффективности вложений в качество

Р. Нельсон и С. Уинтер отмечают, что менеджмент может влиять на процесс управления развитием организации следующим образом [Nelson, Winter 1982]:

- во-первых, путем исключения неэффективной рутинной деятельности (что вполне логично, ибо именно менеджмент отвечает за эффективность деятельности);
- во-вторых, путем переноса эффективных действий из одной части организации в другую (по сути, речь идет о распространении передового внутрифирменного опыта);
- в-третьих, путем внедрения в организацию новых рутинных методов работы (в данном случае, судя по всему, речь идет о бенчмаркинге как использовании лучших практик, имеющих в рыночном пространстве (лучшего опыта конкурентов), во внутрифирменной деятельности).

Характеризуя эти тезисы, Р. Нельсон и С. Уинтер пишут:

...руководство (менеджмент. – А. Т.) имеет возможность также прибегнуть либо к имитации, взяв на вооружение все лучшее из практики других организаций (внедрять имитационные инновации. – А. Т.), либо к экспериментам, чтобы проанализировать, как маломасштабное нововведение отражается на различных частях организации [Nelson, Winter 1982, p. 230].

По сути, речь идет о более радикальных инновациях, отсутствие уверенности в успехе которых приводит к внедрению их в качестве пилотных проектов в отдельных подразделениях (подсистемах) организации.

Заключение

Таким образом, проведенные исследования показали, что для преодоления текущего глобального экономического кризиса можно обратиться к эволюционной теории стратегического развития Р. Нельсона и С. Уинтера (относящейся к школе обучения стратегического менеджмента Ч. Линдблома), которая утверждает, что стратегическое развитие системы – это результат эволюции входящих в нее подсистем.

При всей противоречивости концептуального подхода Р. Нельсона и С. Уинтера, согласно которому управление в организациях не связано не только с обеспечением «глобальной рациональности», но и даже с «какой-то простой устойчивой основой» (чем авторы скорее всего стремились подчеркнуть значительное влияние на управляемую систему внешней среды, к которому нужно адаптироваться), описанная авторами эволюционная теория имеет ряд важных положений, которые могут быть использованы при реализации стратегий развития организаций как управляемых социально-экономических систем в современных условиях.

Во-первых, изменения в организации как управляемой системе являются результатом кумулятивного взаимодействия основных рабочих подсистем организации. Именно нехватка этого накопительного эффекта кумуляции и становится одной из причин неэффективной реализации стратегии развития.

В этой связи в национальных и региональных стратегиях экономического развития (а также в стратегиях развития отдельных организаций) следует больше внимания уделять проблеме преемственности процессов стратегического развития.

Во-вторых, когда в управляемой организации происходит взаимодействие между установившейся (для определенных внешних

условий) рутинной и новыми ситуациями (то есть изменяющимися внешними условиями), то это становится важным источником обучения для поиска эффективных путей развития организации.

Проводя аналогию между тезисом Р. Нельсона и С. Уинтера о том, что «взаимодействие между установившейся рутинной и новыми ситуациями становится важным источником обучения», и принципом непрерывного совершенствования, согласно циклу PDCA У. Шухарт и У. Деминг, лежащему в основе процессного подхода к управлению качеством, следует отметить, что У. Шухарт и У. Деминг формулировали свои постулаты по непрерывному совершенствованию качества (которые тем не менее используются в современных стандартах качества) применительно к ненасыщенному рынку, которому соответствует доминирование производителя и продавца в условиях индустриализации, а Р. Нельсон и С. Уинтер описывали эволюционную теорию уже применительно к насыщенному рынку, обозначившему переход от индустриальной к постиндустриальной экономике, где рыночная доминанта производителя (и продавца) сменилась доминантой потребителя.

Это означает, что положения эволюционной теории Р. Нельсона и С. Уинтера целесообразно использовать применительно к современному насыщенному рынку, особенно при решении проблем импортозамещения и технологического суверенитета в отечественной экономике.

В-третьих, Р. Нельсон и С. Уинтер в своей эволюционной теории стратегического развития справедливо отмечают, что в силу взаимосвязанности рутинных действий в организации изменения в одном их ряду влияют на другой, приводя в итоге к цепной реакции, которую уместно сравнить с цепной реакцией У. Деминга по улучшению качества.

При этом следует отметить, что недостаточное вложение бюджетных ресурсов в развитие отечественной экономики является одним из главных препятствий для получения в национальном хозяйстве положительного эффекта от цепной реакции У. Деминга.

В-четвертых, рассматривая деятельность менеджмента организации скорее как реактивную, нежели проактивную, в силу высокой интенсивности внешних воздействий, Р. Нельсон и С. Уинтер тем не менее выделяют три основных способа влияния менеджмента на процесс управления развитием организации: исключения неэффективной рутинной деятельности (отказ от устаревших технологий), распространение внутрифирменного передового опыта и рыночный бенчмаркинг.

С точки зрения классического деления организаций как участников рынка по их отношению к инновациям (пионеры, первые

реципиенты, ранее большинство и отстающие), следует отметить, что основную долю рыночных участников составляют компании группы «ранее большинство», менеджмент которых стремится внедрять те инновации, которые уже хорошо зарекомендовали себя на рынке, о чем свидетельствует положительный опыт первых реципиентов. В то же время следует отметить, что недостаточное финансирование государством сферы НИОКР (где Россия отстает от мировых лидеров по доле ВВП, выделяемой на исследования, в 3–4 раза) не позволяет получить достаточное количество отечественных пионеров и первых реципиентов, на которое ориентировалось бы ранее большинство отечественных компаний.

Таким образом, предложенное Р. Нельсоном и С. Уинтером управление стратегическим развитием организации эволюционным путем на основе осуществления изменений посредством внедрения имитационных инноваций, полученных в результате бенчмаркинга, действительно является одним из самых надежных путей стратегического развития. И опыт стратегического развития подобным путем передовых стран Юго-Восточной Азии (Японии, Южной Кореи, Китая, Индии и др.) – яркое тому подтверждение.

Это означает, что для преодоления текущего экономического кризиса в отечественной экономике могут быть эффективно использованы положения эволюционной теории управления стратегическим развитием Р. Нельсона и С. Уинтера, относящейся к научным положениям школы обучения стратегического менеджмента Ч. Линдблома.

Литература

- Антимонова 2022 – *Антимонова Е.Е., Антимонова О.Н.* К вопросу о современных концепциях стратегического менеджмента // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4 (61). С. 82–86.
- Багаутдинова 2011 – *Багаутдинова А.З.* Анализ научных школ стратегического менеджмента и их применимости в контексте современной российской экономики // Труды вольного экономического общества России. 2011. Т. 155. С. 52–58.
- Бражник 2010 – *Бражник М.В.* Хронологический подход к классификации научных школ стратегического менеджмента // Проблемы современной экономики. 2010. № 3. С. 150–155.
- Глотова 2021 – *Глотова Е.А., Глотова В.В.* Стратегическое управление: анализ концепций // Известия ДВФУ. Экономика и управление. 2021. № 1. С. 126–136.
- Кобаяси 2007 – *Кобаяси И.* 20 ключей к совершенствованию бизнеса: практическая программа революционных преобразований на предприятиях / [Пер. с яп. А.Н. Стерляжникова]. 2-е изд. М.: Стандарты и качество, 2007. 248 с.

- Минцберг 2013 – *Минцберг Г., Альстранд Б., Лампель Ж.* Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента: Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2013. 367 с.
- Михоношин и др. 2015 – *Михоношин Д.И., Угримова С.Н.* Обзор научных школ стратегического менеджмента // Экономика и социум. 2015. № 6 (19). С. 612–616.
- Тебекин 2015 – *Тебекин А.В.* Мировые тенденции и национальные перспективы развития маркетинга и логистики как прикладных сфер управления // Управленческие науки в современном мире. 2015. Т. 2. № 1. С. 375–380.
- Тебекин 2020 – *Тебекин А.В.* О глубине кризиса 2020 года для мировой и национальной экономик и путях выхода из него // Журнал экономических исследований. 2020. Т. 6. № 2. С. 52–71.
- Нуреев 2017 – Упущенный шанс или последний клапан? (К 50-летию Косыгинских реформ 1965 г.) / Под науч. ред. Р.М. Нуреева. М.: КНОРУС, 2017. 352 с.
- Хансен 1959 – *Хансен Э.Г.* Экономические циклы и национальный доход / Пер. с англ. Э.Г. Лейкина, Л.Я. Розовского; Вступ. ст. Л.Б. Альтера; Ред. Ю.Я. Ольсевич. М.: Изд-во иностр. лит., 1959. 760 с.
- Шумпетер 1982 – *Шумпетер Й.А.* Теория экономического развития: (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Пер. с нем. В. С. Автономова и др. М.: Прогресс, 1982. 455 с.
- Bertalanffy 1968 – *Bertalanffy L. von.* General System theory: Foundations, Development, Applications. N.Y.: George Braziller, Inc., 1968. 289 p.
- Deming 2012 – *Deming W.E.* The Essential Deming: leadership principles from the father of quality. N.Y.: McGraw Hill Professional, 2012. 352 p.
- Fayol 1916 – *Fayol H.* Administration industrielle et générale. Paris: Dunod et Pinat, 1916. 174 p.
- Lindblom 1959 – *Lindblom Ch.* The science of muddling through // Public administration review. 1959. Vol. 19. № 2. P. 79–88.
- Lindblom 1968 – *Lindblom C.E.* The Policy-Making Process. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1968. 131 p.
- Lindblom, Braybrook 1963 – *Lindblom Ch.E., Braybrook D.* Decision Strategy: Policy Evaluation as a Social Process. Free press of Glencoe, 1963. 268 p.
- Nelson, Winter 1982 – *Nelson R.R., Winter S.G.* An Evolutionary Theory of Economic Change. Boston: Harvard University Press, 1982. 437 p.
- Quinn 1980a – *Quinn J.B.* Strategies for Change: Logical Incrementalism. Homewood, IL: Irwin, 1980. 222 p.
- Quinn 1980b – *Quinn J.B.* Managing Strategic Change // Sloan Management Review. 1980. Vol. 21. No. 4. P. 3–20.
- Shewhart 1931 – *Shewhart W.A.* Economic control of quality of manufactured product. D. Van Nostrand Company, 1931. 501 p.

References

- Antimonova, E.E. and Antimonova, O.N. (2022), "To the question of modern concepts of strategic management", *Business. Education. Law*, no. 4, pp. 82–86.
- Bagautdinova, A.Z. (2011), "Analysis of scientific schools of strategic management and their applicability in the context of the modern Russian economy", *Proceedings of the Free Economic Society of Russia*, vol. 155, pp. 52–58.
- Bertalanffy, L. von (1968), *General System theory: Foundations, Development, Applications*, George Braziller, Inc., New York, USA.
- Brazhnik, M.V. (2010), "Chronological approach to the classification of scientific schools of strategic management", *Problems of modern economics*, no. 3, p. 150–155.
- Deming, W.E. (2012), *The Essential Deming: leadership principles from the father of quality*, McGraw Hill Professional, New York, USA.
- Fayol H. (1916), *Industrial and general administration*, Dunod et Pinat, Paris, France.
- Glotova, E.A. and Glotova, V.V. (2021), "Strategic management: concepts analysis", *The Bulletin of the Far Eastern Federal University. Economics and Management*, no. 1, pp. 126–136.
- Hansen, A.H. (1959), *Business Cycles and National Income*, Izd-vo inostr. lit., Moscow, Russia.
- Kobayashi I. (2007), *20 klyuchey k sovershenstvovaniyu biznesa: prakticheskaya programma revolyutsionnykh preobrazovaniy na predpriyatiyakh* [20 keys to business improvement. A practical program of revolutionary transformations in enterprises], 2nd edn. Standarty and kachestvo, Moscow, Russia.
- Lindblom, Ch. (1959), "The science of muddling through", *Public administration review*, vol. 19, no. 2, pp. 79–88.
- Lindblom, C.E. (1968), *The Policy-Making Process*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Lindblom, Ch.E. and Braybrook, D. (1963), *Decision Strategy: Policy Evaluation as a Social Process*, Free press of Glencoe, USA.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. and Lampel, J. (2013), *Strategicheskoe safari: Ekskursiya po debryam strategicheskogo menedzhmenta* [Strategic Safari: A Guided Tour through the Wilds of Strategic Management], Alpina Publisher, Moscow, Russia.
- Mikhonoshin, D.I. and Ugrimova, S.N. (2015), "Review of scientific schools of strategic management", *Economy and Society*, no. 6 (19), pp. 612–616.
- Nelson, R.R. and Winter, S.G. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press, Boston, USA.
- Nureev R.M. (ed.) (2017), *Upushchennyi shans ili posledniy klapan? (K 50-letiyu Kosyginских reform 1965 g.)* [Missed chance or last valve? (On the 50th anniversary of the Kosygin reforms of 1965)], KNORUS, Moscow, Russia.
- Tebekin A.V. (2015), "World tendencies and national perspective of development of marketing and logistics as applied spheres of management", *Management sciences in the modern world*, vol. 2, no. 1, pp. 375–380.

- Tebekin, A.V. (2020), "About the depth of the crisis in 2020 for the world and national economy and ways out of it", *Journal of Economic Studies*, vol. 6, no. 2, pp. 52–71.
- Quinn, J.B. (1980a), *Strategies for Change: Logical Incrementalism*. Homewood, IL: Irwin, 1980. 222 p.
- Quinn, J.B. (1980b), *Managing Strategic Change* // *Sloan Management Review*. 1980. Vol. 21. No. 4. P. 3–20.
- Shewhart, W.A. (1931), *Economic control of quality of manufactured product*. D. Van Nostrand Company, 1931. 501 p.
- Schumpeter, J.A. (1982), *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya: (Issledovanie predprinimatel'skoi pribyli, kapitala, kredita, protsenta i tsikla kon'yunktury)* [Theory of economic development. (Study of entrepreneurial profit, capital, credit, interest and business cycle)], Progress, Moscow, Russia.

Информация об авторе

Алексей В. Тебекин, доктор технических наук, доктор экономических наук, профессор, Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России, Москва, Россия; 119454, Россия, Москва, пр. Вернадского, д. 76; Tebekin@gmail.com

Information about the author

Aleksei V. Tebekin, Dr. of Sci. (Technical Science), Dr. of Sci. (Economics), professor, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russia, Moscow, Russia; bld. 76, Vernadsky Avenue, Moscow, Russia, 119454; Tebekin@gmail.com

УДК 351(470)

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-55-65

Идеи М.М. Сперанского в реализации административных реформ в России

Ирина Ю. Молодова

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, molodova2019@yandex.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются идеи и замыслы государственных преобразований выдающегося государственного деятеля и правоведа М.М. Сперанского, раскрываются аспекты их реализации в рамках административных реформ в России с начала XIX в., обосновывается необходимость более глубокого осмысления и широкого использования теоретического наследия выдающегося реформатора в формировании концептуальной базы современных реформ государственного управления, автором акцентируется внимание на идеях, имеющих особую практическую значимость для государственного строительства.

Ключевые слова: государственное управление, теоретическое наследие М.М. Сперанского, административные реформы в России

Для цитирования: Молодова И.Ю. Идеи М.М. Сперанского в реализации административных реформ в России // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 55–65. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-55-65

Ideas of M.M. Speransky in the implementation of administrative reforms in Russia

Irina Yu. Molodova

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia
molodova2019@yandex.ru*

Abstract. The article considers the ideas and state reforms plans of the outstanding statesman and jurist M.M. Speransky. It reveals aspects of their realization within the framework of administrative reforms in Russia since the beginning of the 19th century, substantiates the need for a deeper understand-

© Молодова И.Ю., 2024

ding and wide use of the theoretical heritage of the outstanding reformer in forming the conceptual basis for modern public administration reforms. The author focuses on ideas of special practical significance for state building.

Keywords: public administration, theoretical heritage of M.M. Speransky, administrative reforms in Russia

For citation: Molodova, I.Yu. (2024), "Ideas of M.M. Speransky in the implementation of administrative reforms in Russia", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 55–65, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-55-65

Введение

Проекты и реформаторская деятельность выдающегося государственного деятеля и правоведа М.М. Сперанского довольно часто становились предметом научных исследований, в том числе в трудах отечественных ученых Н.П. Ерошкина, М.А. Алпатов, С.А. Чибиряева, В.И. Морозова, С.В. Кодана, С.В. Мироненко, В.Н. Казарина и ряда других [Мироненко 2018, Казарин 2022]. Однако в контексте реализуемой в нашей стране современной административной реформы открываются новые грани наследия великого реформатора, в своем понимании происходивших в России процессов и прогнозировании грядущих социально-политических и экономических вызовов существенно опередивших свое время. В этом проявляется масштаб личности, глубина и высокая значимость идей М.М. Сперанского. В настоящей статье предпринята попытка анализа идей и замыслов М.М. Сперанского в области государственного управления, оценки их теоретической и практической значимости с позиции сегодняшнего дня.

Теоретическая база формирования идей М.М. Сперанского

Наиболее известным и информативным источником, отражающим взгляды М.М. Сперанского, является «Введение к уложению государственных законов (план всеобщего государственного образования)», составленным по поручению Александра I в 1809 г., однако либеральная направленность идей М.М. Сперанского проявилась уже в 1802–1808 гг. в ряде его сочинений и записок: «О силе общественного мнения», «О духе правительства», «О духе

правления», «О коренных законах государства», «Записки об устройстве судебных и правительственных учреждений». Авторство некоторых является дискуссионным, например существует аргументированная версия о том, что автором записки «О коренных законах» (1802 г.) является член Непременного совета граф В.А. Зубов [Польской 2011]. В этой связи из указанной статьи нами были использованы только идеи, получившие закрепление и развитие в последующих теоретических разработках М.М. Сперанского.

Взгляды М.М. Сперанского, последовательно продвигавшего идеи правового государства, разделения властей, защиты гражданских прав, были новаторскими для России начала XIX в., но не были принципиально новыми для государственно-управленческой мысли того времени. Так, Екатерина II, реализуя в «Наказе» модель просвещенного абсолютизма, разделяла государственное управление на две части: одна часть – «малая», правление бюрократическое, представленное Сенатом («хранилище законов») и другими органами («правительствами»), другая часть – «великая», правление монархическое. При этом роль монарха, по ее мнению, заключалась в контроле бюрократического аппарата и совершенствовании законов в случае необходимости. В «Наказе» императрица выразила пожелание «всякого согражданина особо видеть охраняемого законами, которые не утесняли бы его благосостояния»¹. С.Е. Десницкий, крупный правовед второй половины XVIII в., в подготовленных им «Представлениях об учреждении законодательной, судительной и наказательной власти в Российской империи» попытался согласовать самодержавие с разделением властей². Секретарь Сената Я.П. Козельский сформулировал черты «регулярного» управления, включая отказ от аристократического принципа при назначении на должности, соответствие наград заслугам и необходимость обучения делу управления³.

Наконец, М.М. Сперанского вдохновляли идеи западноевропейских мыслителей. Прекрасно владея французским, английским и немецким языками, он переписывался со многими европейскими

¹ Наказ Екатерины II Комиссии о составлении проекта нового уложения, 1767 г. // Классики теории государственного управления в России: управленческие идеи в России / МГУ им. М.В. Ломоносова; Фак. гос. упр. Редкол.: А.В. Сурин, Ю.Ю. Петрунин и др. М.: РОССПЭН, 2008. С. 69.

² Десницкий С.Е. Представление о учреждении законодательной, судительной и наказательной власти в Российской империи, 1768 г. // Там же. С. 76–81.

³ Козельский Я.П. Предисловие к переводу книги Мозера «Государь и министр», 2-я половина XVIII в. // Там же. С. 81–86.

общественно-политическими деятелями и учеными, перевел труды Ш. Монтескье, И. Бентама, был хорошо знаком с работами А. Смита. Кроме того, либеральными идеями увлекался сам Александр I и члены Непременного совета.

Несомненная заслуга М.М. Сперанского заключалась в том, что, проанализировав передовые идеи и опыт в области государственного администрирования и понимая отсутствие в России условий для радикальных перемен, он выделил и взял в качестве основы государственно-административных преобразований именно то, что, по его мнению, действительно имело шанс на реализацию и позволяло улучшить управление огромной страной. Передовые идеи государственного строительства приобрели в трудах Сперанского характер стройной концепции применительно к условиям России. При этом он очень точно выделил болевые точки в развитии страны. Замыслы реформатора впечатляли масштабом преобразований и предполагали не только модернизацию государственных структур, административных механизмов, но и социальных отношений при сохранении института монархии.

Замыслы государственных преобразований М.М. Сперанского

М.М. Сперанский акцентирует внимание на укреплении правовых основ административных отношений: дает определение понятию «законы» – «правила, по коим силы государственные действуют к охранению лица, чести и имущества народного»⁴; обосновывает необходимость и предмет законодательного регулирования, который определяет как учреждение «отношений людей к общей безопасности лиц и имуществ»⁵.

Мыслитель классифицирует законы, выделяя две основные группы: государственные, регулирующие взаимодействие людей с

⁴ *Сперанский М.М.* О коренных законах государства // Русская правовая и политическая мысль: Антология / Общ. ред. и сост. С.Л. Чижкова. М.: Летний сад, 2013. С. 21.

⁵ *Сперанский М.М.* План государственного преобразования графа М.М. Сперанского: (Введение к Уложению государственных законов 1809 г.): С прил.: «Записки об устройстве судебных и правительств. учреждений в России» (1803 г.), статей «О государственных установлениях», «О крепостных людях» и «Пермского письма к императору Александру». М.: Русская мысль, 1905. С. 2. URL: <http://elib.shpl.ru/ru/nodes/4957#mode/inspect/page/76/zoom/4> (дата обращения 20 апреля 2023).

государством, и гражданские, регламентирующие отношения людей между собою. Государственные в свою очередь подразделяются им на «коренные», устанавливающие основополагающие правовые нормы, и «переходящие», направленные на регламентацию общественных отношений в разных сферах. Первые должны содержаться в конституции, поскольку именно они определяют фундаментальные организационные основы государственного управления и «сопряжение трех сил» – законодательной, исполнительной и судебной. Гражданские законы, по мнению реформатора, должны разрабатываться на основании государственных. Крайне важным для реформатора является вопрос, каким образом государственные законы сделать таковыми, «чтобы никакая власть преступить их не могла и чтоб сила, в монархии воздействующая, над ними единственно никакого действия не имела»⁶. Сперанский не дает на него прямого ответа, но постановка вопроса как «наиважнейшего предмета размышления всех добрых государей»⁷, наряду с мыслью о значимости политических и гражданских прав подданных, подчеркивает стремление автора к верховенству права над волей монарха. Более того, по его мнению, «пределы сил правительственных» должны быть ограничены законом и основаны на неукоснительном соблюдении действующих законов.

Рассуждая об основаниях законного правительства, М.М. Сперанский проявляет себя как сторонник теории общественного договора, а также полагает, «что всякое законное правительство должно быть основано на общей воле народа»⁸. Социальной силой, которая может обеспечить необходимый баланс власти, подразумевалось дворянство, которому в то время отводилась особая роль в управлении страной и надлежало «по роду своему» быть представленным «к первым государственным местам и к охранению законов». При этом реформатор подчеркивал необходимость стремиться к «равновесию сил народных» – все «прочие части народа должны быть совершенно равны в правах своих»⁹.

Сперанский довольно резко критикует сложившиеся в России социальные отношения и, рассуждая о монархическом правлении со времен Петра I, приходит к выводу, что в России сложилось деспотическое государство, а для общества характерно «два состояния: рабы государевы и рабы помещичьи»¹⁰, поскольку

⁶ Сперанский М.М. О коренных законах государства... С. 9.

⁷ Там же.

⁸ Там же. С. 14.

⁹ Там же. С. 22.

¹⁰ Там же. С. 23.

зависимость дворян от государя аналогична зависимости крестьян от помещиков. Следует отметить, что, как и Ш. Монтескье, Сперанский разделил деспотическое и монархическое правление. Сложившаяся в России расстановка социальных сил, по мнению реформатора, приводит к противоборству, истощает силы российского общества, «оставляет на стороне правительства всю неограниченность действия», является препятствием для создания «подлинно монархического государства» и делает тщетными усилия по построению конституционной монархии, – «все перемены в образе ее управления будут касаться только внешностей, и прочного добра на сей пропорции сил никак основать не можно»¹¹. Выход реформатор формулирует несколько абстрактно – «должно положить другой раздел состояний и переменить отношения их как между собою, так и к престолу», даровании подданным ряда гражданских прав, предполагавших личную свободу (за исключением крепостных крестьян), и политических прав (тем, кто владел недвижимостью), опять-таки подчеркивая, что переход к «благоустроенному правлению» возможно осуществить «только на твердых столпах закона и всеобщего порядка»¹². Сперанский неоднократно указывал на необходимость реализации «державной власти» в пределах, установленных законом, в условиях «охранения судебных форм», когда действия по отношению к судебным органам ограничены «одним установлением власти, надзирающей и охраняющей судные образы реализации законодательной, исполнительной и судебной власти»¹³.

М.М. Сперанским была разработана стройная система органов государственного управления, основанная на разделении властей и неприкосновенности власти монарха. В процедуры формирования центральных и местных органов власти четырех степеней он предлагал ввести выборный механизм (на основе имущественного ценза). В зависимости от величины ценза им выделялись три категории населения – дворянство, люди среднего состояния (купцы, мещане и некоторые другие слои населения) и рабочие, которые могли быть избранными в определенные органы власти. Высшим законосовещательным органом определялась Государственная дума, на местах должны были функционировать губернская, уездная и волостная думы. Учреждался также и другой высший орган – Государственный совет – координационный

¹¹ Там же. С. 24.

¹² Там же.

¹³ *Сперанский М.М.* План государственного преобразования графа М.М. Сперанского... С. 44.

и совещательный орган при императоре, призванный объединить деятельность законодательной, исполнительной и судебной властей. Его члены назначались императором. Следует подчеркнуть, что реформатор уделял особое внимание согласованности и успешной координации действий различных структур управления империей. При этом Сенату, по его мнению, надлежало быть высшим органом судебной власти, а Министерством реализовывать исполнительную власть. Сперанский также предложил ряд действенных мер, способствующих укреплению бюрократических начал деятельности министерств, отметил необходимость «устроить внутренний их порядок и правильным разделением работ ускорить и облегчить ход дела»¹⁴.

Таким образом, М.М. Сперанский выступил не только талантливый реформатором, разработавшим меры по структурной и функциональной перестройке государственного аппарата, но и мыслителем, обосновавшим новую концепцию государственного управления, которая могла быть реализована в России в условиях ограниченной монархии посредством последовательного реформирования. По его замыслу, реформы могли быть проведены сверху и позволили бы придать устойчивость самодержавной власти, привести в итоге к «подлинно монархическому», «благоустроенному правлению». Если более обстоятельно обратить внимание на то, что М.М. Сперанский подразумевал под этими понятиями, очевидно, что в случае реализации проект дал бы импульс к построению правового государства и формированию гражданского общества. То есть замыслы преобразований Сперанского предусматривали значительную оптимизацию государственного управления путем постепенных преобразований, что повлекло бы за собой и преобразование государства.

Практика реализации идей и замыслов М.М. Сперанского

Как известно, проект административных преобразований М.М. Сперанского встретил противодействие многих высших сановников, считавших нововведения радикальными и опасными, и в итоге был отклонен Александром I. Удалось осуществить лишь отдельные замыслы: в 1810 г. учрежден Государственный Совет (законосовещательный орган при императоре); в 1811 г. завершена реорганизация министерств; в 1812 г. создан Комитет Министров,

¹⁴ Там же. С. 96.

как высший исполнительно-распорядительный орган, призванный решать вопросы, относившиеся к компетенции многих ведомств или требовавших совместного обсуждения.

Ряд идей реформатора способствовал укреплению государственной финансовой системы. Так, «План финансов», подготовленный под руководством Сперанского совместно с М.А. Балугьянским и Н.С. Мордвиновым, предусматривал значительные изменения в области управления финансовыми средствами, включая формально-юридическое утверждение бюджета, оптимизацию контроля за их надлежащим использованием. Данный документ был положен в основу царского Манифеста от 2 февраля 1810 г. «О мерах к уменьшению государственных долгов; о прекращении выпуска в оборот новых сумм ассигнациями и о возвышении некоторых податей и пошлин».

Совершенствованию механизмов управления губерниями и входящими в их состав административно-территориальными образованиями М.М. Сперанский уделял особое внимание. Его подход заключался в гибкой государственной политике с учетом местных особенностей территорий. Во многом благодаря идеям и созидательной деятельности М.М. Сперанского улучшилось управление окраинами Российской империи. Уже в 1809 г. была дана конституция Финляндии, в 1815 г. – Царству Польскому. Как известно, автономное управление также существовало в Бессарабии в 1812–1828 гг. В плане преобразований М.М. Сперанский выделил пять областей, которые «не могут войти в общий распорядок управления», в их число была включена и Сибирь¹⁵. Впоследствии, находясь в 1819–1821 гг. в должности сибирского генерал-губернатора, реформатор внес большой вклад в упорядочение законодательства, действующего на территории Сибири, с учетом географической и этнополитической специфики региона, его деятельность способствовала экономическому и социально-культурному развитию края [Куликов 2023].

Для развития законодательной базы государственного управления прогрессивное значение имело создание в 1826 г. II отделения Собственной его Императорского Величества канцелярии, занимавшейся совершенствованием правовой системы. Возвращенному из ссылки и возглавившему это отделение М.М. Сперанскому была поручена кодификация законодательства, когда работа предшествующих комиссий оказалась безрезультатной. В 1830 г. коллективом под его руководством было подготовлено Полное собрание законов Российской империи.

¹⁵ Там же. С. 72.

В более позднее время практическую реализацию замысла М.М. Сперанского нашли в реформах Александра II, прежде всего судебной, земской, городской реформах (как известно, с 1835 по 1837 г. он читал цесаревичу цикл лекций по юриспруденции).

Идеи М.М. Сперанского и его последователей, в том числе в части развития парламентаризма (учреждение Государственной Думы), предвосхитили Манифест 17 октября 1905 г.

Необходимо подчеркнуть, что М.М. Сперанский оказал огромное влияние не только на умы современников, но и последующие административные преобразования. Его идеи способствовали формированию в России либеральной политической идеологии, которая, наряду с консервативной, стала одной из важнейших в XIX – начале XX в.

Заключение

М.М. Сперанскому удалось разработать и частично реализовать ряд действенных мер по совершенствованию организационно-правовых и организационно-экономических основ государственного управления своего времени, а также внести весомый вклад в развитие государственного администрирования дореволюционной России. Однако идеи и инициированные этим талантливым человеком преобразования не потеряли свою актуальность и на современном этапе. В направленности современной административной реформы, которая последовательно осуществляется в Российской Федерации уже более двух десятилетий, прослеживается ряд концептуальных установок, созвучных идеям великого реформатора:

- преобразование структуры, механизмов деятельности и функций государственных органов на основе более четкого разграничения их функций и полномочий;
- улучшение вертикальной и горизонтальной координации деятельности органов публичной власти, укрепление правовой базы их деятельности;
- вовлечение граждан в процессы управления государством и развитие форм участия гражданского общества в разработке и принятии решений органов власти;
- развитие форм общественного контроля за деятельностью органов исполнительной власти.
- всестороннее повышение результативности и эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления.

Сопоставляя ориентиры современных государственных преобразований с идеями М.М. Сперанского, можно выделить общие черты. В исторической ретроспективе двух столетий выдающийся реформатор одним из первых отечественных мыслителей осуществлял поиск оптимального механизма управления государством, основанного на разделении функций эффективно взаимодействующих между собой органов различных ветвей власти; обосновывал необходимость создания и развития прочного правового фундамента деятельности государственных институтов; укрепления их «общей связи» с народом¹⁶. Таким образом, наследие великого реформатора возможно и необходимо использовать в современном государственном строительстве.

Литература

- Казарин 2022 – *Казарин В.Н.* Государственная деятельность М.М. Сперанского в новейшей российской научной журнальной периодике: взгляды и оценки // Известия Иркутского государственного университета. Серия «История». 2022. Т. 40. С. 69–90.
- Куликов 2023 – *Куликов В.И.* Формирование механизма реализации внешнеполитических полномочий генерал-губернаторов в Восточной Сибири (вторая половина XIX – начало XX в.) // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2023. № 4. С. 47–64.
- Мироненко 2018 – *Мироненко С.В.* Россия на пути к модернизации // Российская история. 2018. № 3. С. 3–18.
- Польской 2011 – *Польской С.В.* Дворянский конституционализм в России XVIII – начала XIX в. // Вопросы истории. 2011. № 6. С. 27–42.

References

- Kazarin, V.N. (2022), “The State activity of M.M. Speransky in the latest Russian scientific journal periodicals: views and assessments”, *The Bulletin of Irkutsk State University. Series History*, vol. 40, pp. 69–90.
- Kulikov, V.I. (2023), “Formation of a mechanism for the implementation of the foreign policy powers of Governors-General in Eastern Siberia (second half of the 19th – beginning of the 20th century)”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 47–64.
- Mironenko, S.V. (2018), “Russia on the road to modernization”, *Russian history*, no 3, pp. 3–18.

¹⁶ *Сперанский М.М.* О коренных законах государства... С. 19.

Информация об авторе

Ирина Ю. Молодова, кандидат исторических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; molodova2019@yandex.ru

Information about the author

Irina Yu. Molodova, Cand. of Sci. (History), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; molodova2019@yandex.ru

Приоритеты национального развития

УДК 334.7(470)

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-66-79

Современные тенденции и проблемы развития малого предпринимательства в России

Екатерина С. Макарова

*Казанский кооперативный институт (филиал)
АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»,
Казань, Россия, e.s.makarova@ruc.su*

Аннотация. В статье рассматриваются современные тенденции развития малого и среднего предпринимательства в России. Определены преимущества малых предприятий и их роль в развитии экономики и обеспечении экономического роста. Проведен анализ динамики количества малых предприятий, их структуры по типам и видам деятельности, территориальному признаку, также проведен анализ численности работников малых предприятий. Представлены современные формы и направления государственной поддержки малого предпринимательства в России, среди которых можно выделить центры поддержки предпринимательства, венчурные фонды, многофункциональные центры (МФЦ), фонды развития предпринимательства, бизнес-инкубаторы и т. д. Рассмотрены цели и задачи создания Цифровой платформы, созданной Министерством экономического развития в сотрудничестве с МСП, при помощи которой малые предприятия могут получить более 250 различных услуг. Определены актуальные проблемы развития малого предпринимательства в России и направления его развития в современных условиях.

Ключевые слова: малый бизнес, малое предпринимательство, государственная поддержка, центры поддержки бизнеса

Для цитирования: Макарова Е.С. Современные тенденции и проблемы развития малого предпринимательства в России // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 66–79. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-66-79

© Макарова Е.С., 2024

Current trends and issues of small business development in Russia

Ekaterina S. Makarova

Kazan Cooperative Institute (branch)

of the Russian University of Cooperation, Kazan, Russia,

e.s.makarova@ruc.su

Abstract. The article considers the current trends in the development of small and medium-sized businesses in Russia. It defines advantages of small enterprises and their role in the development of the economy and ensuring economic growth. There is also an analysis of the dynamics in the number of small enterprises, their structure by types and types of activities, territorial characteristics, and the analysis of the number of employees at small enterprises. The modern forms and directions of state support for small entrepreneurship in Russia are presented, among which are entrepreneurship support centers, venture funds, multifunctional centers (MFC), entrepreneurship development funds, business incubators, etc. The goals and objectives of creating a digital platform set up by the Ministry of Economic Development in cooperation with SMEs, through which small enterprises they can receive more than 250 different services. The current issues of small business growth in Russia and the directions of its development in modern conditions are outlined.

Keywords: small business, small entrepreneurship, government support, business support centers

For citation: Makarova, E.S. (2024), "Current trends and issues of small business development in Russia", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 66–79, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-66-79

Введение

Стабильное развитие экономики и процветание страны возможно только в том случае, если созданы условия для ведения предпринимательской деятельности. Большую долю хозяйствующих субъектов во многих странах занимают именно малые предприятия, поэтому их государственная поддержка функционирует давно и достаточно успешно.

Актуальность темы данного исследования заключается в том, что развитие предпринимательства является базисом для развития российской экономики в период политических и экономических преобразований. Малые и средние предприятия играют важную

роль в обеспечении экономического роста страны, прежде всего потому что они создают большую долю рабочих мест и способствуют диверсификации экономики. Они также часто являются инноваторами и разработчиками новых продуктов и услуг. Предприниматели создают новые рабочие места, что способствует сокращению безработицы и повышению уровня занятости. Новые рабочие места также ведут к увеличению объема потребления, что способствует росту экономики.

Всестороннее изучение тенденций функционирования субъектов малого и среднего предпринимательства, а также факторов, определяющих их развитие, отражено в научных работах А.А. Бикбулатова, К.В. Глухова, А.А. Кушаковой [Бикбулатов и др. 2022], А.В. Шарковой, О.В. Игнатовой, Е.Н. Елисеевой [Шаркова и др. 2022] и других ученых.

Государственное регулирование является необходимым условием развития малого и среднего бизнеса, особенно в современных кризисных условиях. Проблемам формирования механизмов государственного регулирования и поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства посвящены труды А.И. Губайдуллиной [Губайдуллина 2021], В.Г. Игнатъева, М.Р. Шамсутдиновой [Игнатъев, Шамсутдинова 2021], Я.Ф. Наширвановой [Наширванова 2021] и многих других исследователей.

Целью данного исследования является определение тенденций развития малого предпринимательства, проблем его функционирования и направлений развития. Среди задач необходимо выделить: анализ динамики и структуры малого предпринимательства в России, определение актуальных проблем функционирования, исследование современных направлений государственной поддержки малого предпринимательства в России. Объектом исследования выступает малое предпринимательство в России.

Материалы исследования и методы

Методологическую базу исследования составили общенаучные методы: анализ и синтез, сравнение и обобщение, методы обработки статистических данных и графического отображения результатов.

Результаты и их обсуждение

В Российской Федерации в последние годы наметился положительный прогресс в данной сфере, наблюдалась положительная динамика числа малых предприятий, их экономические показатели

увеличивались. Тем не менее малый бизнес все еще сталкивается с рядом трудностей, особенно в последние годы, на преодоление которых направлена государственная поддержка [Кузьмина, Кириллова 2022].

Пандемия коронавирусной инфекции, экономические и политические санкции в первую очередь сказались на малых предприятиях. Если крупный бизнес в состоянии переждать кризис, сократить объемы производства, заморозить производственные мощности, то для малых предприятий приостановление деятельности приравнивается к полному закрытию. Из-за высокой оборачиваемости активов малых предприятий при сокращении деятельности или ее приостановлении могут быть получены убытки, от которых предприниматели не смогут оправиться. Поэтому так важна помощь со стороны государства в настоящее время [Балаганина и др. 2014].

Особенностью малого бизнеса является гибкость и быстрота принятия решений, что позволяет более быстро и эффективно реагировать на изменения внутренней и внешней среды. Малый бизнес имеет гибкую организационную структуру и менее жесткую иерархию, что способствует быстрой и эффективной коммуникации между сотрудниками.

Малый бизнес привлекает инвестиции в регионы, уменьшает монополизацию рынка, способствует росту экономического потенциала малых населенных пунктов.

В 2022–2023 гг. российской экономике придется привыкать к новым экономическим реалиям. Данный феномен связан с введением санкций, падением курса рубля и прочими экономическими проблемами, возникшими в начале 2022 г.

Федеральная налоговая служба оценивает количество малых предприятий по федеральным округам, данные представлены на рис. 1.

Среди действующих субъектов малого предпринимательства в Российской Федерации на 01.11.2023 г. лидирующее место занимает Центральный федеральный округ – 35% от общего количества по стране, а последнее место с количеством 2% (4722) занимает Северо-Кавказский федеральный округ.

Экономика России находится в достаточно сложных условиях ее реформирования и переориентации на новые рынки, в условиях тотального введения санкций в отношении крупных российских предприятий, в соответствии с этим роль малого предпринимательства будет возрастать все больше, поскольку именно малые предприятия способны к более легкой адаптации к изменяющимся условиям хозяйствования. Это подтверждают и официальные статистические данные по динамике количества малых предприятий.



Рис. 1. Карта малого предпринимательства по федеральным округам в 2023 г.¹

Среднее количество МСП, регистрируемых ежемесячно, в марте–сентябре 2022 г. оказалось на 20% больше показателя первых двух месяцев текущего года и на 39% больше среднего показателя 2021 г. С начала 2023 г. 1,197 млн новых компаний получили статус МСП – субъектов малого и среднего предпринимательства. В I квартале 2023 г. стало на 42% больше индивидуальных предпринимателей и самозанятых в возрасте до 35 лет. Зарегистрировались порядка 4,682 млн человек. В таком же периоде 2022 г. число новых ИП и самозанятых составляло 3,298 млн.

МСП вносят значительный вклад в создание добавленной стоимости путем создания рабочих мест и увеличения экономической активности. Они способствуют производству товаров и услуг, а также развивают новые технологии и инновации. Это помогает улучшить эффективность и конкурентоспособность экономики в целом.

Далее рассмотрим изменение структуры субъектов МСП в России (рис. 2).

Рисунок демонстрирует, что в России среди форм малого бизнеса преобладают ИП, в анализируемом периоде их удельный вес увеличился с 53 до 57%. На втором месте находятся микропредприятия с численностью работников до 15 человек. Их удельный вес в 2018–2022 гг. уменьшился с 43 до 40% соответственно. Малые и средние предприятия занимают в структуре МСП небольшую долю – 3 и 0,3% соответственно (по состоянию на 01.01.2023 г.).

¹ Федеральная налоговая служба. URL: <https://www.nalog.gov.ru/> (дата обращения 17 ноября 2023).

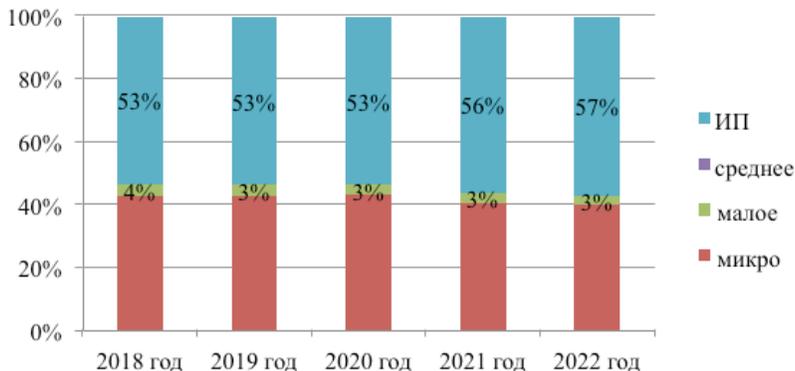


Рис. 2. Структура субъектов малого предпринимательства в РФ в 2018–2022 гг., %²

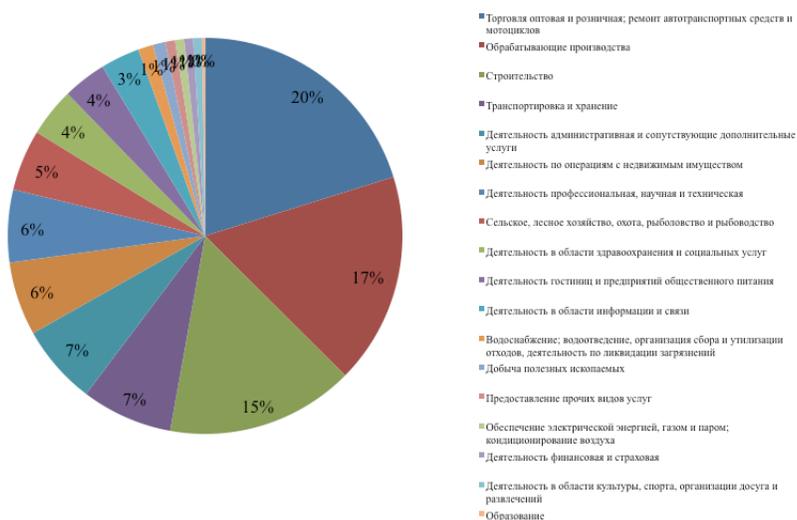


Рис. 3. Структура субъектов МСП по видам деятельности в 2022 г., %³

² Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 17 ноября 2023).

³ Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 17 ноября 2023). Цифровая платформа МСП. URL: <https://мсп.рф/> (дата обращения 17 ноября 2023).

В продолжение анализа структуры малого и среднего бизнеса отдельно необходимо остановиться на его отраслевой характеристике. Рассмотрим отраслевую структуру малого и среднего предпринимательства в РФ (рис. 3).

Наибольшее количество СМП действует в традиционной для малого бизнеса отрасли – торговле. Здесь сосредоточено около 20% от всех малых и средних предприятий страны. Высокая доля также отведена обрабатывающему производству (17%) и строительству (15%). В нашей стране большое количество промышленных регионов, где различные отрасли и предприятия сосредоточены на определенной территории. Это создает благоприятную бизнес-экосистему, где малые предприятия могут взаимодействовать с другими компаниями, поставщиками и клиентами. Процесс кластеризации способствует инновационному развитию, обмену знаниями и опытом, а также увеличению эффективности ресурсов.

Среднесписочная численность работников организаций МСП является ключевым показателем, который отражает роль и развитие этого сектора. С помощью данного показателя можно оценить вклад малого предпринимательства в повышение занятости и экономической активности населения и в целом оценить эффективность мер государственной поддержки развития малого и среднего предпринимательства в стране. Положительная динамика создания новых малых предприятий и увеличения численности их работников поддерживает решение основных макроэкономических проблем – снижение безработицы, создание новых рабочих мест, поддержка предпринимательской инициативы.

Роль малого бизнеса в создании рабочих мест представлена в табл. 1 на основе данных Росстата.

Если сравнивать численность занятых на предприятиях малого и среднего предпринимательства в развитых зарубежных странах с российскими, то можно отметить, что в нашей стране она является крайне низкой. Доля занятых на малых и микропредприятиях за последние годы не превышает 15%, доля занятых на средних предприятиях – 3%. По данным на 2022 г., в США доля занятых в малом и среднем бизнесе составляла 48%, в Великобритании – 60, в Японии – 68, в Евросоюзе – 64% [Франке 2023].

Таблица 1

Динамика численности работников МСП в России⁴

Показатели	2022 г.		2023 г. (март)	
	Численность работников, тыс. чел.	Удельный вес, %	Численность работников, тыс. чел.	Удельный вес, %
ИП	6851	10	6460	9
Малые и микро-предприятия	10 652	15	10 955	15
Средние предприятия	1600	2	1881	3
Крупные предприятия	52 597	73	52 404	73
В целом по России	71 700	100	71 700	100

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о положительных тенденциях развития малых и средних предприятий, выражающихся в росте их количества, числа занятых. Но вместе с тем экспертами выделяется ряд проблем, с которыми малые предприятия продолжают сталкиваться. Данные проблемы не останавливают, но осложняют процессы создания и развития малых предприятий [Бикбулатов и др. 2022]:

- бюрократические процедуры, осложняющие оформление регистрации, лицензий и т. д. В последнее время многое усовершенствовано в части регистрации, в том числе можно использовать цифровые дистанционные технологии, однако данные процедуры могут быть недостаточно понятными, особенно для стартапов и малых предприятий;
- налоговая нагрузка, для многих малых предприятий по-прежнему ставки налогов и социальных взносов являются высокими и значительно сокращают прибыль. Сложная система налогообложения требует дополнительных затрат на налоговое планирование и администрирование. В России действуют и разрабатываются новые упрощенные режимы, но не все достаточно осведомлены о порядке их использования, а малые компании, которые не подходят под установ-

⁴ Центр развития предпринимательства в Московской области. URL: <https://mspmo.ru/> (дата обращения 17 ноября 2023).

ленные критерии, вынуждены работать на общей системе налогообложения;

- экономическая нестабильность, среди причин которой за последние годы можно выделить пандемию, экономические кризисы, рост санкций, также негативно отражается на малом предпринимательстве. Неопределенность и экономическая нестабильность снижает возможность стратегического планирования, введенные санкции и уход западных компаний повлекли за собой закрытие многих связанных малых предприятий из-за потери каналов сбыта, сокращения поставок импортных товаров и комплектующих либо их значительного удорожания;
- низкая способность кредитования малого бизнеса также остается проблемой, тормозящей его развитие. Получение кредитов и инвестиций для малых предприятий, в том числе стартапов, является сложным.

То есть можно говорить о том, что современные предприниматели, являясь одним из ключевых факторов экономического роста в условиях санкций и экономического кризиса, требуют особых мер поддержки. Что касается перспектив развития предпринимательства в регионах – оно напрямую зависит от государственных мер поддержки предпринимательства и способности региона и дальше содействовать развитию данной деятельности. Предпринимателям в стране, особенно в условиях санкций и экономического кризиса, необходимо ориентироваться на инновации, диверсификацию бизнеса как возможности повышения эффективности деятельности. Также в современных условиях развитие онлайн-бизнеса может стать дополнительным источником дохода, привлекая новых клиентов, в том числе из других стран [Игнатъев, Шамсутдинова 2021].

Таким образом, малое предпринимательство в современных условиях в России имеет значительный потенциал для развития, а имеющиеся проблемы необходимо решать с помощью действенных направлений государственной поддержки развития малого бизнеса.

Во многих российских регионах действуют центры поддержки и развития малого предпринимательства. Наиболее распространенными являются следующие их разновидности:

- а) центры поддержки предпринимательства, основными функциями которых является консультационное обеспечение: обучение знаниям, умениям и навыкам по формированию успешной бизнес-модели, разработке бизнес-плана, подаче заявок на получение грантов и многому другому;
- б) венчурные фонды, выделяющие финансовые ресурсы на поддержку инновационного малого предпринимательства;

- в) многофункциональные центры (МФЦ), которые также осуществляют консультационную поддержку граждан по регистрации малых предприятия, возможностям получения финансовой поддержки со стороны государства;
- г) фонды развития предпринимательства, предоставляющие гранты, субсидии, кредиты, как правило, на конкурсной основе;
- д) бизнес-инкубаторы, создающие условия и предоставляющие помощь в развитии стартапов и начинающих малых предприятий: бесплатное проживание, обучение и консультации, доступ к необходимой инфраструктуре и ресурсам.

Государственная поддержка малого бизнеса в России осуществляется на разных уровнях и в различных формах. Грантовая поддержка – это целевое финансирование, которое можно потратить только на запуск своего дела. Чтобы получить деньги, нужно обратиться в местный орган власти, составить заявку и приложить бизнес-план. Гранты предоставляются предпринимателям, только начинающим свою деятельность, а также и действующим предпринимателям, в том числе и на развитие материально-технической базы на условиях софинансирования, на безвозвратной и безвозмездной основах [Хайруллина, Мусташкина 2021].

В зависимости от региона условия получения грантов могут различаться. Гранты выигрывают те предприниматели, чьи заявки прошли конкурсный отбор. Критериями отбора конкурсных заявок могут быть сфера деятельности бизнеса, ее приоритет для развития региона, объем выручки, количество рабочих мест, в том числе и вновь создаваемых, и др. Если будущий владелец бизнеса младше 25 лет, то он может рассчитывать на специальный грант для молодых предпринимателей – от 100 000 до 500 000 рублей (или до 1 млн рублей, если компания работает в арктической зоне).

В декабре 2022 г. была запущена Цифровая платформа, которая предлагает малым бизнесам более 250 различных услуг. Платформа была создана Министерством экономического развития в сотрудничестве с МСП. С помощью этой платформы предприниматели могут получить информацию о рейтинге своего бизнеса, получить доступ к закупкам, проверить информацию о контрагентах и заполнить заявку на получение финансовой поддержки в упрощенном виде [Губайдуллина 2021]. Такие инструменты существенно помогают малому бизнесу облегчить ведение бизнеса и продвижение своих товаров и услуг на рынке.

Цифровая платформа позволяет максимально упростить функционирование малых предприятий: от открытия до развития бизнеса. Профильные федеральные министерства и ведомства будут

основными субъектами данной платформы, а также к ее функционированию подключатся банки и страховые организации, различные институты развития предпринимательства. Государственная платформа поддержки будет направлена на развитие предпринимателей, самозанятых и тех, кто планирует только начать свой бизнес.

Цель данной меры поддержки – это объединение максимально возможного количества сервисов для малого и среднего предпринимательства, получение необходимых мер поддержки в удаленном формате. С февраля 2022 г. на Цифровой платформе зарегистрировано более 580 тыс. пользователей, более 700 мер поддержки доступны для онлайн-заявки, а также доступно более 20 различных онлайн-сервисов, среди которых можно выделить:

- доступ к закупкам крупных госкомпаний;
- бизнес-обучение (акселерация, наставничество, бизнес-тренажер и др.);
- Центр поддержки инвестиционного кредитования и многое другое [Цифровая платформа МСП].

Цифровая платформа уникальна тем, что реализация государственной поддержки носит адресный характер. Каждому субъекту малого и среднего предпринимательства, зарегистрированному на платформе, формируется индивидуальный цифровой профиль. Данный профиль учитывает все особенности субъекта, в том числе его размер, проблемы и запросы, стадию развития предприятия. По данным критериям индивидуально подбираются направления государственной поддержки и их инструменты, цифровые онлайн-сервисы.

В целом государственная поддержка малого бизнеса в России существует и действует, но многое еще нужно улучшать, чтобы сделать ее более эффективной и доступной для предпринимателей. Ключевыми проблемами являются высокая бюрократизация процесса получения государственной поддержки, недостаточное финансирование различных программ и необходимость создания более эффективных инструментов поддержки.

Заключение

Бесспорно, развитие предпринимательства невозможно без государственной и региональной поддержки. В России ежегодно разрабатываются меры поддержки для предпринимателей:

- меры финансовой поддержки (микрозаймы с пониженной ставкой, кредиты на выгодных условиях, финансирование выставочной деятельности и др.);

- информационно-консультационные услуги;
- бесплатное обучение (онлайн-продажам, продвижению).

Инвестиции в образование и подготовку кадров важны для развития квалифицированных специалистов. Важно научить будущих предпринимателей и специалистов разных сфер работать не в рамках долгосрочной стратегии, а в быстроменяющихся условиях современного рынка [Наширванова 2021].

Особое внимание следует уделить инновациям, включая технологии блокчейн, которые могут предоставить новые возможности для финансирования и управления бизнесом. Среди преимуществ использования блокчейн-технологий для бизнеса можно выделить повышенную прозрачность, снижение затрат в результате устранения посредников и автоматизации процессов, повышение безопасности, основанной на децентрализованном характере блокчейн, увеличение скорости проведения финансовых операций и др.

В целом поставленные цель и задачи данного исследования были достигнуты: проведен анализ динамики и структуры малого предпринимательства в России, определены проблемы в создании функционирования малого бизнеса, представлены возможные направления развития и государственной поддержки малых и средних предприятий в России.

Таким образом, можно сделать вывод, что дальнейшие перспективы предпринимательства напрямую зависят от заинтересованности страны и регионов в их развитии, а также готовности самих представителей бизнеса справляться со сложными ситуациями и адаптироваться. Важной составляющей успешной бизнес-модели является активное взаимодействие между государственными органами и бизнес-сообществом. Постоянная диалоговая платформа для обсуждения вопросов предпринимательской деятельности и регулярное взаимодействие позволяют государству лучше понять потребности и проблемы бизнеса, а также оперативно реагировать на них.

Литература

- Балаганина и др. 2014 – Балаганина Я.А., Кузьмин М.С., Шитиова О.А. Развитие сферы услуг в современной экономике. Казань: Республиканский центр мониторинга качества образования, 2014. 165 с.
- Бикбулатов и др. 2022 – Бикбулатов А.А., Глухов К.В., Кушакова А.А. Проблемы и перспективы малого и среднего бизнеса в России в современных экономических реалиях // Финансовый бизнес. 2022. № 7 (229). С. 8–13.

- Губайдуллина 2021 – *Губайдуллина А.И.* Актуальность поддержки малого и среднего бизнеса через выделение преимуществ при осуществлении государственных и муниципальных закупок // Электронный экономический вестник Татарстана. 2021. № 1. С. 35–39.
- Игнатъев, Шамсутдинова 2021 – *Игнатъев В.Г., Шамсутдинова М.Р.* Факторы и стратегия стимулирования предпринимательской активности региона // Экономика и управление: проблемы, решения. 2021. Т. 5. № 11 (119). С. 130–134.
- Концепции 2022 – Концепции и модели интенсификации предпринимательской деятельности: мировые, национальные и региональные тренды: Монография / Под общ. ред. М.А. Эскиндарова. М.: Дашков и К, 2022. 400 с.
- Кузьмина, Кириллова 2022 – *Кузьмина К.А., Кириллова Л.Г.* Управление персоналом на предприятиях малого бизнеса // Дни студенческой науки: Сб. статей V Междунар. студ. конф. Казань, 15 апреля 2022 г. / Гл. ред. Е.А. Астраханцева. Чебоксары: Изд. дом «Среда», 2022. С. 237–238.
- Наширванова 2021 – *Наширванова Я.Ф.* Стратегия деятельности малого (среднего) бизнеса: сущность и особенности формирования в период цифровой трансформации российской экономики // Наука и образование: актуальные вопросы теории и практики: Материалы Междунар. научно-метод. конф., Оренбург, 23 марта 2021 г. Оренбург: Оренбургский ин-т путей сообщения – филиал Самарского гос. ун-та путей сообщения, 2021. С. 472–475.
- Франке 2023 – *Франке Н.* Роль малого бизнеса в экономике США // *Cifra. Экономика.* 2023. № 2 (2). URL: <https://economics.cifra.science/archive/2-2-2023-august/10.23670/ECNMS.2023.2.6> (дата обращения 17 ноября 2023).
- Хайруллина, Мусташкина 2021 – *Хайруллина Д.Ф., Мусташкина Д.А.* Совершенствование механизма поддержки малого бизнеса в России // Дни студенческой науки: Сб. науч. тр. IV Междунар. студ. конф. Казань, 23 апреля 2021 г. Казань: Печать-сервис XXI век, 2021. С. 257–259.

References

- Balaganina, Ya.A., Kuzmin, M.S. and Shipshova, O.A. (2014), *Razvitie sfery uslug v sovremennoi ekonomike* [Development of the service sector in the modern economy], Respublikanskii tsentr monitoringa kachestva obrazovaniya, Kazan, Russia.
- Bikbulatov, A.A., Glukhov, K.V. and Kushakova, A.A. (2022), “Problems and prospects for small and medium sized businesses in Russia in modern economic realities”, *Finansovyi biznes*, no. 7 (229), pp. 8–13.
- Eskindarov, M.A. (ed.) (2022), *Kontseptsii i modeli intensifikatsii predprinimatel'skoi deyatel'nosti: mirovye, natsional'nye i regional'nye trendy* [Concepts and models of intensification for entrepreneurial activity. Global, national and regional trends], Dashkov I K, Moscow, Russia.

- Frankе, N. (2023), "The role of small business in the US economy", *Cifra. Economics*. no. 2 (2), available at: <https://economics.cifra.science/archive/2-2-2023-august/10.23670/ECNMS.2023.2.6> (Accessed 17 November 2023).
- Gubaidullina, A.I. (2021), "Relevance of support of small and medium-sized businesses through the alignment of advantages in the implementation of state and municipal procurement", *Electronic Economic Newsletter of the Republic of Tatarstan*, no. 1, pp. 35–39.
- Ignatiev, V.G. and Shamsutdinova, M.R. (2021), "Factors and strategy of stimulating entrepreneurial activity in the region", *Economics and management: problems, solutions*. vol. 5, no. 11 (119), pp. 130–134.
- Khairullina, D.F. and Mustashkina, D.A. (2021), "Advance in the mechanism for supporting small businesses in Russia", *Dni studencheskoi nauki: Sb. nauch. tr. IV Mezhdunar. stud. konf. Kazan', 23 aprelya 2021 g.* [Days of Student Science. Collection of scientific papers of the IV International Student Conference, Kazan, April 23, 2021], *Pechat'-servis XXI vek*, Kazan, Russia, pp. 257–259.
- Kuzmina, K.A. and Kirillova, L.G. (2022), "Personnel management at small business enterprises", Astrakhantseva, E.A. (ed.), *Dni studencheskoi nauki: Sb. statei V Mezhdunar. stud. konf., Kazan', 15 aprelya 2022 g.* [Days of student science. Collection of articles of the V International Student Conference, Kazan, April 15, 2022], Izd. dom "Sreda", Cheboksary, Russia, pp. 237–238.
- Nashirvanova, Ya.F. (2021), "Strategy of small (medium) business. The essence and features of its formation during the digital transformation of the Russian economy", *Nauka i obrazovanie: aktual'nye voprosy teorii i praktiki: Materialy Mezhdunar. nauchno-metod. konf., Orenburg, 23 marta 2021 g.* [Science and education. Topical issues of theory and practice. Proceedings of the International Scientific and Methodological Conference, Orenburg, March 23, 2021], *Orenburgskii in-t putei soobshcheniya – filial Samarskogo gos. un-ta putei soobshcheniya*, Orenburg, Russia, pp. 472–475.

Информация об авторе

Екатерина С. Макарова, кандидат экономических наук, доцент, Казанский кооперативный институт (филиал) АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации», Казань, Россия; 420081, Россия, Республика Татарстан, Казань, ул. Николая Ершова, д. 58; e.s.makarova@ruc.su

Information about the author

Ekaterina S. Makarova, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Kazan Cooperative Institute (branch) of the Russian University of Cooperation, Kazan, Russia; bld. 58, Nikolai Ershov Street, Kazan, Republic of Tatarstan, Russia, 420081; e.s.makarova@ruc.su

УДК 304.4:314.7(470.65)

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-80-94

Управление социальной инфраструктурой как фактор формирования миграционного поведения сельского населения Южной Осетии

Нодар Г. Каберты

*Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова,
Лаборатория прикладной социологии и конфликтологии
Владикавказского научного центра РАН, Владикавказ, Россия,
kaberti-n@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1109-4458>*

Жанна Г. Кочиева

*Юго-Осетинский государственный университет им. А.А. Тибилова,
Цхинвал, Южная Осетия, janna.kochieva@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-5183-3908>*

Аннотация. В статье охарактеризованы показатели динамики населения и влияющих на нее демографических процессов в Южной Осетии в разрезе город – село. В этой сфере особой остротой выделяется проблема интенсивного оттока населения из сел республики. С помощью социологического исследования установлены основные причины этого негативного процесса. Среди названных респондентами причин часто фигурирует неразвитость социальной инфраструктуры села. Нами проанализирован уровень обеспеченности основными объектами социальной инфраструктуры сельского населения республики и его влияние на интенсивность оттока населения по административным районам и размерам сел. На фоне общей малоразвитости социальной сферы особенно сложная ситуация фиксируется в малолюдных селах. Исследование показало, что количество малолюдных сел растет ежегодно. Основными причинами являются: деформированная возрастная и социальная структура населения, нарушенная система расселения и др., что является серьезным препятствием для социально-экономического развития села и региона в целом.

С целью выявления факторов и причин интенсивного оттока сельского населения Южной Осетии в 1980, 2010 и 2020 гг. были проведены социологические опросы. Сравнительный анализ результатов этих опросов и данных, полученных из сельских администраций, проводится впервые.

Ключевые слова: сельское население, миграция населения, причины миграции, социальная инфраструктура, объекты социальной инфраструктуры, показатели демографических процессов, социально-экономическое развитие

© Каберты Н.Г., Кочиева Ж.Г., 2024

Для цитирования: Каберты Н.Г., Кочиева Ж.Г. Управление социальной инфраструктурой как фактор формирования миграционного поведения сельского населения Южной Осетии // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 80–94. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-80-94

Management of social infrastructure as the formation factor for the migration behavior of the South Ossetia rural population

Nodar G. Kaberty

*North Ossetian Khetagurov State University,
Laboratory of Applied Sociology and Conflictology of the RAS
Vladikavkaz Scientific Center, Vladikavkaz, Russia,
kaberti-n@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1109-4458>*

Zhanna G. Kochieva

*South Ossetian Tibilov State University, Tskhinvali,
Republic of South Ossetia, janna.kochieva@yandex.ru*

Abstract. The article describes indicators of the population dynamics and the demographic processes affecting it in South Ossetia in the context of the city-village. In the sphere the issue of intensive outflow of population from the villages of the republic is particularly acute. With the help of sociological research, main reasons for that negative process were identified. Among the reasons mentioned by the respondents, the underdevelopment of the village's social infrastructure often appears. We have analyzed the level of provision of basic social infrastructure facilities for the rural population of the republic and their impact on the intensity of population outflow by administrative districts and village sizes. Against the background of the general underdevelopment of the social sphere, a particularly difficult situation is recorded in sparsely populated villages. The study showed that the number of sparsely populated villages is growing annually. The main reasons are: the deformed age and social structure of the population, the disrupted settlement system, etc., which is a serious obstacle to social and economic development of the village and the region as a whole.

In order to identify the factors and reasons for the intensive outflow of the rural population of South Ossetia, sociological surveys were conducted in 1980, 2010 and 2020. A comparative analysis of the results of those surveys and the data obtained from rural administrations is conducted for the first time.

Keywords: rural population, population migration, causes of migration, social infrastructure, social infrastructure facilities, indicators of demographic processes, socio-economic development

For citation: Kaberti, N.G. and Kochieva, Zh.G. (2024), "Management of social infrastructure as the formation factor for the migration behavior of the South Ossetia rural population", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 80–94, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-80-94

Введение

Эффективное управление социальной инфраструктурой в сельской местности осуществляется для обеспечения качественного уровня жизни населения, что коррелирует с экономической ситуацией региона в целом.

Согласно Стратегии социально-экономического развития Республики Южная Осетия до 2030 года, «Обеспечение населения собственной сельскохозяйственной продукцией является стратегической государственной задачей в среднесрочной перспективе»¹. В условиях демографического кризиса, в условиях малолюдности и дефицита рабочей силы решение этой задачи будет крайне сложным. Тем более что в республике ощущается «острый дефицит сельскохозяйственной техники в агроформированиях, изношенность машинно-тракторного парка составляет свыше 60%»².

В указанном документе говорится также об «ухудшении демографической ситуации, увеличении оттока из республики квалифицированных кадров», что подтверждается соответствующей статистической информацией. При этом неблагоприятная демографическая ситуация и проблемы с воспроизводством населения особенно остро ощущаются в сельской местности.

Достаточно сказать, что, начиная с последней Всесоюзной переписи (1989 г.) и до начала 2023 г., население республики уменьшилось на 45,6 тыс. чел. (от 99,1 до 56,3 тыс.), или на 47,2%. За этот период городское население уменьшилось на 25,5%, а сельское – на 61,4%. В обоих случаях главным компонентом уменьшения населения является миграция. Однако, в отличие от

¹ Стратегия социально-экономического развития Республики Южная Осетия до 2030 года. Цхинвал, 2019. С. 14.

² Государственная программа социально-экономического развития Республики Южная Осетия на 2022–2025 годы. Цхинвал, 2021. С. 21.

городского населения, число жителей села уменьшается как за счет внешней, так и внутриреспубликанской миграции из сел в города.

Малолюдность и связанные с ней проблемы – деформированная возрастная и социальная структура населения, нарушенная система расселения и др. – являются сильно сдерживающими факторами экономического и социального развития села и, следовательно, всей республики. Таким образом, установление основных причин оттока населения и определение уровня обеспеченности основными объектами социальной инфраструктуры сельских населенных пунктов Южной Осетии являются целью данного исследования.

Материалы и методы

При расчете обобщающих характеристик и выявлении закономерностей динамики изучаемых процессов особенно широко применены методы статистического наблюдения и социологического опроса.

К сожалению, современная демографическая статистика в Южной Осетии не фиксирует многие характеристики населения в разрезе город – село. Следовательно, информация о наличии объектов отдельных сфер социальной инфраструктуры в селах республики, приходилось собирать непосредственно с сельсоветов.

Для систематизации и классификации собранных статистических и других материалов был использован метод группировок.

Миграция сельского населения Южной Осетии и ее причины

Малолюдность сельских местностей Южной Осетии сопровождается деформированной возрастной структурой населения. Несмотря на отсутствие полной и нужной демографической информации в целом, и в том числе о возрастном составе сельского населения, его сравнение в столице республики и в сельских административных районах дает достаточную информацию по этой проблеме. Так, в г. Цхинвал возрастная структура выглядит намного прогрессивнее, чем в административных районах (см. табл. 1).

В таблице приведены возрастные группы населения, от численности и удельного веса которых зависит нынешний и ожидаемый демографический и трудовой потенциал республики. Доля детей до пятнадцати лет, от масштабов которой зависят будущие параметры воспроизводства населения и рабочей силы, в Цхинвале составляет 26,7%. Это довольно прогрессивный показатель, и в ближайшем

будущем он может обеспечить если не расширенное, то хотя бы простое возмещение рабочей силы.

То же самое никак нельзя сказать об административных районах республики, где доля указанной категории населения намного меньше, чем доля третьего поколения населения (50 лет и старше). Особенно катастрофическая ситуация сложилось в Лениногорском районе, где доля детей составляет 7,5% от всего населения района. Почти 70% населения этого района находится в возрасте пятидесяти лет и старше.

Таблица 1

Возрастная структура населения Южной Осетии
по внутренним административным образованиям
(на начало 2023 г.)³

	г. Цхинвал	г. Квайса	Цхин- вальский район	Дза- уский район	Знаур- ский район	Ленин- горский район
<i>Абсолютные данные (чел.)</i>						
Все население	33 421	875	8364	5806	4432	3365
В том числе в возрасте, лет						
0–15	8926	150	825	644	511	252
16–34	8252	176	1682	1383	842	379
35–49	7662	179	1800	1309	894	391
50 и выше	8581	370	4057	2470	2185	2343
<i>В процентах к итогу</i>						
Все население	100	100	100	100	100	100
В том числе в возрасте, лет						
0–15	26,7	17,1	9,9	11,1	11,5	7,5
16–34	24,7	20,1	20,1	23,8	19,0	11,3
35–49	22,9	20,5	21,5	22,6	20,2	11,6
50 и выше	25,7	42,3	48,5	42,5	49,3	69,6

³ Составлена по: Статистический сборник РЮО за 2022 г. Цхинвал: Управление гос. статистики РЮО, 2023. С. 17–18. URL: ugosstat.ru

В административных районах очень низка также численность и удельный вес населения в возрасте от 16 до 34 лет. Именно от численности населения этого возраста в первую очередь зависят уровень рождаемости и другие характеристики воспроизводства населения и рабочей силы.

По данным 2022 г., общий коэффициент рождаемости в городе Цхинвале составлял 11,8 промилле, в Цхинвальском районе – 1,9, Дзауском районе – 0,5, Знаурском – 1,1, а в Ленингорском районе – 5,6 промилле⁴.

Слаборазвитая экономика и социальная инфраструктура характерна для сельских местностей Южной Осетии уже давно, что способствует интенсивному оттоку населения, заставляет людей искать более приемлемые условия труда, учебы и проживания в других странах и регионах.

Миграционные процессы, их масштабы и интенсивность обуславливаются целым комплексом факторов и причин, что важно учитывать при управлении регионом. Как отмечал известный российский ученый, исследователь миграционных процессов Л.Л. Рыбаковский:

Окружающая человека среда (или определенное сочетание объективных факторов) и испытываемая субъектом нужд в них – вот два краеугольных камня формирования того или иного типа поведения в любой сфере социальной деятельности, в том числе и миграционной [Рыбаковский 2017, с. 163].

Со своей стороны, масштабы, направления и структура миграционных потоков активно влияют на окружающую среду, на отдельные ее аспекты.

Масштабное исследование с целью выявления причин и последствий миграционных процессов в Югоосетинской автономной области было проведено в 1980 г. Было опрошено 937 чел., из них 295 – в сельских местностях.

Большинство опрошенных сельских жителей (59,2%) хотели, чтобы их дети жили в городах, 31,1% были готовы сами переехать на новое место жительства. Такое мнение основано на том, что в селах их проживания⁵:

- плохое торговое и бытовое обслуживание – 23,9%;
- плохое состояние дорог или их отсутствие – 22,0%;
- низкий уровень медицинского обслуживания – 17,9%;

⁴ Статистический сборник РЮО за 2022 г. Цхинвал: Управление гос. статистики РЮО, 2023.

⁵ По условиям опроса можно было отметить несколько причин, поэтому число ответов намного превышает число респондентов.

- низкая оплата труда – 12,9%;
- плохие жилищные условия – 14,7%;
- отдаленность школ – 8,4%;
- отсутствие постоянной работы – 7,5%;
- желание продолжить учебу – 6,8%;
- отсутствие работы на месте по специальности – 6,3%;
- тяжелые условия труда – 6,2%;
- семейные обстоятельства, женитьба, замужество – 2,8% [Каберты, Кочиева 2021, с. 115].

В ходе социологического исследования, проведенного нами осенью 2020 г. с аналогичной целью, выяснилось, что многие проблемы, вызывающие отток населения из сельских местностей, остаются нерешенными (табл. 2).

Таблица 2

Ответы на вопрос: «Каковы, по Вашему мнению, основные причины миграции из сел Южной Осетии?»⁶

Ответы	Чел.	В процентах к итогу
Отсутствие постоянной работы	27	16,3
Сезонный характер работ и тяжелый труд	7	4,2
Отсутствие работы, соответствующей профессии и квалификации для молодежи	18	10,8
Отсутствие возможностей для карьерного роста	5	3,0
Низкие доходы	21	12,7
Нет возможности учебы для детей	14	8,4
Желание получить профессиональное образование в городе	2	1,2
Стремление к улучшению условий и качества жизни	19	11,5
Создать детям условия для получения хорошего образования	14	8,4
Неразвитая социальная инфраструктура (отсутствие медпункта, магазина, интернета, асфальтированной дороги и т. д.)	16	9,7
Малолюдность села (не с кем общаться)	14	8,4
Желание улучшить жилищные условия	9	5,4
Всего	166	100,0

⁶ Составлена по результатам социологического опроса 2020 г.

Можем предположить, что улучшение инфраструктуры сельских населенных пунктов будет способствовать тому, что оставшиеся в селах население закрепится для постоянного проживания, а также это возможность привлечения выходцев из сельских поселений для проживания.

По результатам опроса, наиболее интенсивно воздействующими на отток населения оказались причины, связанные с трудовой деятельностью и ее оплатой.

Вместе с тем так же, как в 1980 г., немаловажную роль в формировании миграционного поведения населения играет состояние социальной инфраструктуры. Причины социального характера и желание улучшить жилищные условия назвали основной силой, выталкивающей из сельских местностей 43,3% опрошенных. Среди них выделяются: «стремление к улучшению условий и качества жизни» – 11,5%, «неразвитая социальная структура» – 9,7%, «нет возможности учебы для детей» и «создать детям условия для получения хорошего образования» – по 8,4% и т. д.

Основной целью практически всех социологических исследований является установление причин того или иного процесса, его динамики и поиск путей совершенствования механизма управления ими.

Решающая роль в регулировании миграции населения принадлежит управлению социально-экономическими факторами, т. е. такими условиями жизни людей, которые могут быть изменены в результате экономической деятельности [Миграция 1970, с. 57].

Факторы, влияющие на миграцию сельского населения, в зависимости от их особенностей и регулируемости, Т.И. Заславская дифференцирует по группам и подгруппам. Среди них выделяются социально-экономические, долгосрочные [Миграция 1970, с. 61]. Именно в эту группу входят объекты обслуживающей сферы.

Социальная инфраструктура является важной и многоаспектной частью общественного развития. Она охватывает широкую сеть отраслей непроеизводственной сферы и их объектов. К ним относят подразделения жилищно-коммунального хозяйства, медицинские учреждения, учреждения культуры, торговые предприятия, детские дошкольные учреждения, организации общественного питания, спортивно-оздоровительные объекты, транспорт, связь и информационные службы, помещения бытового обслуживания населения, учреждения начального и среднего образования и многие другие.

В ходе исследования мы выбрали из них наиболее важные и особенно интенсивно влияющие на отток сельского населения Южной Осетии (табл. 3).

Таблица 3

Наличие объектов образовательной, медицинской, спортивной и торговой инфраструктуры в селах Южной Осетии⁷

Объекты инфраструктуры в населенных пунктах	Школа	Детский сад	Медицинский пункт	Клуб	Магазин	Спортивное сооружение (стадион, спортзал и т. д.)
Число сельских населенных пунктов	277	277	277	277	277	277
Наличие соответствующего объекта:						
да	38	7	57	29	33	17
нет	239	270	220	248	244	260
В процентах к итогу						
Число сельских населенных пунктов	100	100	100	100	100	100
Наличие соответствующего объекта:						
да	13,7	2,5	20,6	10,5	11,9	6,1
нет	86,3	97,5	79,4	89,5	88,1	93,9

Приведенные в таблице данные свидетельствуют об очень низкой обеспеченности сел Южной Осетии основными объектами социальной инфраструктуры. А именно в 97,5% сел не функционируют детские сады, в 86,3% сел нет общеобразовательных школ, в 79,4% – медицинских учреждений, в 93,9% – спортивных сооружений, в 88,1%, – торговых объектов, в 89,5% – сельских клубов. Объекты бытового обслуживания практически отсутствуют во всех селах республики.

Проблема отсутствия перечисленных и других объектов социальной инфраструктуры практически с одинаковой остротой стоит в селах всех административных районов республики (табл. 4).

Вместе с тем есть некоторая дифференциация в показателях обеспечения сел объектами социальной инфраструктуры. В этом отношении сравнительно лучшие показатели фиксируются в Ленингорском и Цхинвальском районах.

⁷ Составлена по данным сельских администраций Южной Осетии.

Таблица 4

Наличие объектов отдельных сфер социальной инфраструктуры
в селах административных районов Южной Осетии
(в % к итогу)⁸

Объекты инфраструктуры в населенных пунктах	Шко- ла	Дет- ский сад	Меди- цинский пункт	Клуб	Ма- газин	Спортивное сооружение (стадион, спортзал и т. д.)
Знаурский район. Число сельских населенных пунктов – 65						
Число сельских населенных пунктов	100	100	100	100	100	100
Наличие соответствующего объекта:						
да	12,3	1,5	21,5	13,8	10,8	9,2
нет	87,7	98,5	78,5	86,2	89,2	90,8
Дзауский район. Число сельских населенных пунктов – 89						
Число сельских населенных пунктов	100	100	100	100	100	100
Наличие соответствующего объекта:						
да	9,0	2,2	14,6	4,5	10,9	1,1
нет	91,0	97,8	85,4	95,5	89,1	98,9
Ленингорский район. Число сельских населенных пунктов – 51						
Число сельских населенных пунктов	100	100	100	100	100	100
Наличие соответствующего объекта:						
да	15,7	3,9	25,5	15,7	15,7	3,9
нет	84,3	96,1	74,5	84,3	84,3	96,1
Цхинвалский район. Число сельских населенных пунктов – 72						
Число сельских населенных пунктов	100	100	100	100	100	100
Наличие соответствующего объекта:						
да	19,4	2,8	23,6	11,1	12,5	11,1
нет	80,6	97,2	76,4	88,9	87,5	88,9

⁸ Составлена по данным сельских администраций Южной Осетии.

Перечисленные причины приблизительно с такой же силой действуют на масштабы и интенсивность оттока населения из республики. В этом отношении хуже обстоят дела в Знаурском и, особенно, в Дзауском районах. В последнем случае это скорее всего объясняется наличием большого количества и удельного веса малолюдных сел.

Наличие малолюдных сел в большом количестве весьма отрицательно влияет на возможности расширения сети объектов социальной инфраструктуры. Соответствующие статистические данные свидетельствуют, что в постсоветской Южной Осетии увеличивается число и доля сел с малочисленным населением (табл. 5)⁹.

Например, по данным последней Всесоюзной переписи населения (1989 г.), в Южной Осетии было зафиксировано 205 сел с численностью жителей до 50 человек, что составляло 49,2% от всех сельских населенных пунктов тогдашней Автономной области. В них проживало всего 9,2% сельского населения области. К 2022 г. эти показатели изменились в худшую сторону – составили 69,7 и 20,7% соответственно.

Естественно, в обратную сторону, т. е. в сторону уменьшения, меняются число и удельный вес сравнительно крупных сел. Такая динамика еще сильнее осложняет и без того неблагоприятную ситуацию с размещением объектов социальной инфраструктуры в сельских местностях республики.

Сказанное подтверждается и данными табл. 6, где четко прослеживается зависимость уровня обеспеченности сельских населенных пунктов объектами социальной инфраструктуры от людности сел.

Так, средний показатель обеспеченности перечисленными в таблице объектами социальной инфраструктуры сел с числом жителей 1–25 чел. составляет всего 1,6%. С увеличением числа жителей в селах растет и указанный показатель. В селах с населением 26–50 чел. он составляет 8,0%, с населением 51–100 чел. – 13,7%, с населением 101–200 чел. – 32,6%, с населением 201–300 чел. – 58,3%, а с населением 301 и более чел. – 62,5%.

Таким образом, исследование показало, что во всех сельских населенных пунктах и в малых селах Южной Осетии уровень обеспеченности объектами социальной инфраструктуры на очень низком уровне. В случае сохранения такая ситуация может способствовать дальнейшему усилению оттока населения, соответствующим отрицательным социально-экономическим и демографическим последствиям.

⁹ Численность населения, половозрастная структура, браки и разводы: Стат. сб. / Гос. комитет статистики Грузинской Республики. Тбилиси, 1990 (на грузинском языке).

Таблица 5

Группировка сел Южной Осетии
по численности в них жителей¹⁰

Численность сельских жителей	1989 г.		2015 г.		2022 г. (данные сельских администраций)	
	Число сельских населенных пунктов	Численность населения, чел.	Число сельских населенных пунктов	Численность населения, чел.	Число сельских населенных пунктов	Численность населения, чел.
Всего	417	49 074	290	18 520	277	17 255
В том числе с населением, чел.:						
1–25	128	1648	132	1374	139	1573
26–50	77	2824	74	2729	54	2003
51–100	95	6622	39	2775	44	2962
101–200	57	7882	23	3172	24	3510
201–500	38	11 946	17	4527	10	2643
501 и более	22	9178	5	3943	6	4564
В процентах к итогу						
Всего	100	100	100	100	100	100
В том числе с населением, чел.:						
1–25	30,7	3,4	45,5	7,4	50,2	9,1
26–50	18,5	5,8	25,5	14,7	19,5	11,6
51–100	22,8	13,5	13,4	15,0	15,9	17,2
101–200	13,7	16,1	7,9	17,1	8,7	20,3
201–500	9,1	24,3	5,9	24,4	3,6	15,3
501 и более	5,3	37,0	1,7	21,3	2,2	26,5

¹⁰ Составлена по: Статистический сборник РЮО за 2022 г. Цхинвал: Управление гос. статистики РЮО, 2023. URL: ugosstat.ru

Таблица 6

Наличие основных объектов социальной инфраструктуры в селах Южной Осетии с разной численностью населения¹¹

Наличие основных объектов социальной инфраструктуры	Школа	Детский сад	Медицинский пункт	Клуб	Магазин	Спортивное сооружение (стадион, спортзал и т. д.)
Число жителей до 25 чел. Всего 139 сел						
Да	2 (1,6%)	– (0%)	4 (2,9%)	2 (1,6%)	1 (0,7%)	2 (1,6%)
Нет	137 (98,4%)	139 (100%)	135 (97,1%)	137 (98,4%)	138 (99,3%)	137 (98,4%)
Число жителей 26–50 чел. Всего 54 села						
Да	4 (7,4%)	– (0%)	12 (22,2%)	4 (7,4%)	4 (7,4%)	2 (3,7%)
Нет	50 (92,6%)	54 (100%)	42 (77,8%)	50 (92,6%)	50 (92,6%)	52 (96,3%)
Число жителей 51–100 чел. Всего 44 села						
Да	5 (11,4%)	– (0%)	16 (36,4%)	5 (11,4%)	9 (20,5%)	1 (2,3%)
Нет	39 (88,6%)	44 (100%)	28 (63,6%)	39 (88,6%)	35 (79,5%)	43 (97,7%)
Число жителей 101–200 чел. Всего 24 села						
Да	11 (45,8%)	1 (4,2%)	13 (54,2%)	8 (33,3%)	10 (41,7%)	4 (16,7%)
Нет	13 (54,2%)	23 (95,8%)	11 (45,8%)	16 (66,7%)	14 (58,3%)	20 (83,3%)
Число жителей 201–300 чел. Всего 8 сел						
Да	7 (87,5%)	3 (37,5%)	6 (75,0%)	5 (62,5%)	4 (50%)	3 (37,5%)
Нет	1 (12,5%)	5 (62,5%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)	4 (50%)	5 (62,5%)
Число жителей 301 чел. и больше. Всего 8 сел						
Да	6 (75,0%)	3 (37,5%)	6 (75,0%)	5 (62,5%)	5 (62,5%)	5 (62,5%)
Нет	2 (25,0%)	5 (62,5%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)	3 (37,5%)	3 (37,5%)

¹¹ Составлена по данным сельских администраций Южной Осетии.

Заключение

Статистические и другие источники информации показывают, что в селах Южной Осетии не развиты и другие сферы социальной инфраструктуры, такие как: транспортная доступность, состояние дорог, бытовое обслуживание, водоснабжение и т. д.

На основе обобщающих статистических данных и проведенных социологических исследований можно сделать вывод, что социальная инфраструктура выступает важным интегрирующим фактором экономического роста, оздоровления демографической ситуации и, в том числе, регулирования миграционных потоков населения. Ее малоразвитость на сельских местностях Южной Осетии является острой проблемой, решение которой должно быть одним из основных стратегических направлений социально-экономической политики республики.

Благодарности

Статья выполнена в рамках научного проекта РФФИ № 20-510-07003 «Развитие аграрного сектора как фактора повышения уровня жизни и миграционной привлекательности Республики Южная Осетия», реализуемого в 2020–2022 гг.

Acknowledgements

The article was carried out within the framework of the RFBR scientific project No. 20-510-07003 “Development of the agricultural sector as a factor in improving the standard of living and migration attractiveness of the Republic of South Ossetia”, implemented in 2020–2022.

Литература

- Каберты, Кочиева 2019 – *Каберты Н.Г., Кочиева Ж.Г.* Демографическая ситуация в Южной Осетии: факторы, прогнозы и основы механизма регулирования. Ч. I. Цхинвал: Республика, 2019. 155 с.
- Каберты, Кочиева 2021 – *Каберты Н.Г., Кочиева Ж.Г.* Демографическая ситуация в Южной Осетии: факторы, прогнозы и основы механизма регулирования. Ч. II. Владикавказ: СОГУ им. К.Л. Хетагурова, 2021. 171 с.
- Миграция 1970 – *Миграция сельского населения* / Под ред. Т.И. Заславской. М.: Мысль, 1970. 348 с.
- Рыбаковский 2017 – *Рыбаковский Л.Л.* История и теория миграции населения. Кн. 2: Миграция населения: явление, понятие, детерминанты. М.: Эконом-Информ, 2017. 234 с.

References

- Kaberty, N.G. and Kochieva, Zh.G. (2019), *Demograficheskaya situatsiya v Yuzhnoi Osetii: faktory, prognozy i osnovy mekhanizma regulirovaniya* [Demographic situation in South Ossetia. Factors, forecasts and basics of regulation mechanism.], part I, Respublika, Tskhinval, Republic of South Ossetia.
- Kaberty, N.G. and Kochieva, Zh.G. (2021), *Demograficheskaya situatsiya v Yuzhnoi Osetii: faktory, prognozy i osnovy mekhanizma regulirovaniya* Ch. II [Demographic situation in South Ossetia. Factors, forecasts and basics of regulation mechanism], SOGU im. K.L. Khetagurova, Vladikavkaz, Russia.
- Rybakovskii, L.L. (2017), *Istoriya i teoriya migratsii naseleniya. Kn. 2: Migratsiya naseleniya: yavlenie, ponyatie, determinant* [History and theory of population migration. Book 2. Population migration. Phenomenon, concept, determinants], Ekonom-Inform, Moscow, Russia.
- Zaslavskaya, T.I. (ed.) (1970), *Migratsiya sel'skogo naseleniya* [Rural migration], Mysl', Moscow, USSR.

Информация об авторах

Нодар Г. Каберты, кандидат экономических наук, доцент, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия; 362025, Россия, РСО – Алания, Владикавказ, ул. Ватутина, д. 44–46; ст. научный сотрудник, Лаборатория прикладной социологии и конфликтологии Владикавказского научного центра РАН, Владикавказ, Россия; 363110, РСО-Алания, Владикавказ, Пригородный район, с. Михайловское, ул. Вильямса, д. 1; kaberti-n@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1109-4458>

Жанна Г. Кочиева, кандидат экономических наук, Юго-Осетинский государственный университет им. А.А. Тибилова, Цхинвал, Республика Южная Осетия; 100001, Республика Южная Осетия, Цхинвал, ул. В. Путина, д. 8; janna.kochieva@yandex.ru, ORCID 0000-0001-5183-3908

Information about the authors

Nodar G. Kaberty, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, North Ossetian Khetagurov State University, Vladikavkaz, Russia; bld. 44–46, Vatutina Street, Vladikavkaz, Republic of North Ossetia – Alania, Russia, 362025; senior researcher, Laboratory of Applied Sociology and Conflictology of the Vladikavkaz Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, Vladikavkaz, Russia; bld. 1, Vil'yamsa Street, Mikhailovskoe, Prigorodnyi Region, Vladikavkaz, Russia, 363110; kaberti-n@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1109-4458>

Zhanna G. Kochieva, Cand. of Sci. (Economics), professor, South Ossetian Tibilov State University, Tskhinvali, Republic of South Ossetia; bld. 8, Putina Street, Tskhinval, Republic of South Ossetia, 100001; janna.kochieva@yandex.ru, ORCID 0000-0001-5183-3908

Образование в XXI веке

УДК 378:330

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-95-107

Особенности выбора профессий в области экономики студентами высших учебных заведений

Елена Н. Пятшева

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, elena.pyatsheva@hotmail.com*

Аннотация. В статье проанализированы особенности профориентации в профессиях группы «Человек – управление» и «Человек – знаковая система». Исследованы теоретико-методологические подходы к анализу профессиональной ориентации. Определены основные факторы, влияющие на профессиональные особенности в области экономики.

В современном мире цифровизации и глобализации идеи, ценности, мотивы и предпочтения человека отражены во всех сферах экономического развития страны, начиная формироваться еще в детском возрасте. Насколько верно человек сформировался в сложившихся условиях, зависит не только уровень его профессиональных качеств, но и гражданская позиция в будущем.

Задача государства и системы высшего образования заключается в доступности системной профориентации, чтобы каждый человек с ее помощью смог реализовать свой профессиональный потенциал, – найти свое призвание и пройти все ступени формирования специалиста.

В связи с ухудшением демографии в стране (демографической ямы 1990 г.), сложной геополитической ситуацией и санкционным давлением западных стран, современные российские работодатели стоят на пороге критического дефицита кадров.

Потребность работодателей в высококвалифицированных работниках ведет к естественной интеграции с вузом, что позволяет работодателям активно знакомиться с будущими выпускниками, привлекая их для прохождения практики и участия в проектах. Поэтому представляется актуальным и важным изучение выбора профессии и определение ее потенциала, роли и значения профориентационной деятельности.

Ключевые слова: профориентация, экономика, человек – управление, человек – знаковая система, выбор профессии

© Пятшева Е.Н., 2024

Для цитирования: Пятшева Е.Н. Особенности выбора профессий в экономике студентами высших учебных заведений // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 95–107. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-95-107

Specifics of the profession of choice s in Economics by students of Higher Educational Institutions

Elena N. Pyatsheva

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
elena.pyatsheva@hotmail.com*

Abstract. The article analyzes the specifics of career guidance in the professions of the “Man-the management” and “Man – the sign system” groups. It studies theoretical and methodological approaches to the analysis of professional orientation. It also identifies key factors influencing professional characteristics in the field of economics.

In the modern world of digitalization and globalization, the human ideas, values, motives and preferences are reflected in all areas of the country's economic development, starting to form in childhood. Not only the level of his professional qualities, but also his civic position in the future depends on how correctly a person is formed in the existing conditions.

The task of the state and the system of higher education is the availability of systematic career guidance, so that each person with its help could realize his professional potential, find his vocation and pass all the stages of specialist formation.

Due to the deterioration of demography in the country (the demographic pit of 1990), the difficult geopolitical situation and the sanctions pressure of Western countries, modern Russian employers are on the verge of a critical personnel deficit.

Employers' need for highly qualified employees leads to natural integration with the Higher Educational Institution, which allows employers to actively get acquainted with future graduates, attracting them to practice and participate in projects. Therefore, it seems relevant and important to study the choice of a profession and determine its potential, role and importance of career guidance.

Keywords: career guidance, economics, man-the management, man-the sign system, choice of profession

For citation: Pyatsheva, E.N. (2024), “Specifics of the profession of choice s in Economics by students of Higher Educational Institutions”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 95–107, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-95-107

Введение

Переход российской системы образования для высшей школы и СПО (средне-профессионального образования) в 2010 г. на Болонскую систему превратил качественное образование, присутствовавшее в России как в советское время, так и после, в сферу услуг, что способствовало появлению множества частных вузов и платного сектора образования, ориентированного на платажный спрос. Это в значительной мере облегчает получение диплома по нужной специальности, будь то экономисты, юристы, управленцы, инженеры и т. д., реализуя тем самым функцию социализации молодежи, но никак не функцию профессионализации.

Требования по обеспечению качества образования не могут конкурировать с предпринимательскими интересами вузов, несмотря на конфликты, где в большинстве случаев для образовательных учреждений приоритетом является финансовая составляющая, что не может негативно не отражаться на мотивации студентов к обучению, многие студенты считают, что оплаченное обучение 100% гарантирует получение диплома и окончание университета или колледжа (ранее – техникумы).

Уместно отметить, что резкий рост доли специалистов с высшим образованием начался именно после введения бакалавриата (с 2010 г.), т. е. 4-летнего срока обучения в вузе, что ранее было приоритетом техникумов (ныне – колледжи).

Возникает вопрос, в какой степени бакалавриат правомерно квалифицировать как высшее образование, скажем, наравне с магистратурой или специалитетом – это определить трудно. Во всяком случае, со стороны представителей предприятий тяжелой промышленности чаще всего звучат скептические отзывы относительно бакалавриата [Горшков и др. 2023, с. 37–38].

Несмотря на то что образовательную систему в стране определяет федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»¹, в официальных документах нет деления на полное и неполное высшее образование и формулировок «базовое и полное образование». И бакалавриат, и специалитет – это уровни высшего образования. И тот и другой дают полноценное образование, они различаются скорее организацией.

При этом, по мнению представителей банковского сектора, именно выпускники магистратуры обладают более высокими на-

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации». URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 14 марта 2024).

выками анализа, поиска информации и самостоятельного решения проблем, при сравнении с бакалавриатом и специалитетом².

Стоит обратить внимание на контент-анализ «Индикаторы образования», проведенный группой исследователей ВШЭ, где были выявлены существующие значительные различия исследований в России и на Западе.

Так, первое различие касается методологии, где российские исследования приблизительно на 70% представляли собой рассуждения, а зарубежные исследования на 70% были эмпирическими работами.

Второе различие касается тематики, в процессе анализа выяснилось, что есть ряд тем, которые абсолютно не популярны у российских исследователей и в то же время чрезвычайно популярны за рубежом, например тема, связанная с вопросами равенства и неравенства в образовании, или вторая тематика, которой в зарубежных исследованиях уделяется большое внимание, – это феномен drop-out. В российском образовании принято называть это отчислениями или используется термин «отсев», что лучше передает смысл английского слова “drop-out” – это буквально «спрыгивание» [Бондаренко 2023, с. 140].

Исторический аспект

Российский ретроспективный анализ показал, что до 1980 г., в условиях интенсивной индустриализации, осуществлялось расширенное воспроизводство специалистов с высшим образованием, так как в них нуждались новые предприятия, ударные стройки. В период 1980–1990 гг. расширенная подготовка специалистов в вузах сохранялась по инерции, а выпускники целевым образом направлялись на предприятия сверх потребности, т. е. в экономике штаты специалистов «раздувались»: появились должности заводских социологов и др.

Начиная с 2000 и до 2015 г. перепроизводство специалистов с высшим образованием продолжилось, однако оно сместилось с инженерного в гуманитарный профиль, при этом многие выпускники гуманитарных вузов не шли работать по специальности, а трудоустроивались в новые «рыночные» отрасли (дилеры, ма-

² Крупнейшие компании не увидели разницы между бакалаврами и специалистами. Чего ждут работодатели от выпускников вузов? URL: <https://www.rbc.ru/society/24/06/2022/62b3275a9a79473ea595491e> (дата обращения 14 марта 2024).

клеры, туристический бизнес, оптовая торговля и др.), поэтому избыток выпускаемых вузами специалистов не оказывал давления на основную профессиональную структуру работников производственных компаний.

С началом экономического кризиса (2008 г.) конкуренция на рынке интеллектуального труда усилилась, при этом экономика оказалась перенасыщена специалистами с высшим образованием, а численность выпускников вузов сократилась. Это способствовало постепенному восстановлению ротационного баланса по возрасту, и к 2021 г. в экономике средний период полного замещения выпускниками вузов специалистов с высшим образованием приблизился к 35 годам.

До 1990 г. наблюдался равномерный рост численности выпускников вузов и доли специалистов с высшим образованием среди занятого в экономике населения. Конец XX столетия (1995 г.) ознаменован началом значительного роста обоих показателей: резкое увеличение доли выпускников вуза привело к такому же росту доли специалистов с высшим образованием в экономике.

Спрос со стороны экономики на работников интеллектуального труда здесь ни при чем, в экономике была стагнация, а то и разрушение. Массовый выпуск вузами специалистов, прежде всего социально-гуманитарного профиля, был следствием гиперболизации второй функции системы образования – сдерживания давления молодого поколения на социально-профессиональную структуру экономики.

Невостребованные реальной экономикой молодые специалисты, особенно социально-гуманитарного профиля, довольствовались просто получением диплома о высшем образовании и пополнили контингент работников в экономике только как «работники с высшим образованием», занятые по принципу «кто, что может делать». При этом разрыв между реальным спросом производственных компаний на специалистов интеллектуального труда и объемом выпуска вузами специалистов с высшим образованием сохранился.

В отношении специальности «экономист» стоит отметить, что до 1995 г. наблюдался умеренный спрос на представителей этой специальности, хотя их доля в составе рабочей силы уже возросла в значительной степени, чему во многом способствовал взрывообразный спрос на главных бухгалтеров со стороны массово образованных предприятий частного сектора. Резкий рост спроса на специалистов экономического и юридического профиля привел к существенному расширению вузов, специализирующихся по этим направлениям.

В итоге, в сравнении с 1990 г. к 2020-му доля специалистов данного профиля в общем составе специалистов с высшим образованием возросла в 2,5 раза, а доля их выпуска вузами в общем составе выпуска специалистов с высшим образованием – в 3 раза.

Профильная структура специалистов с высшим образованием, занятых в экономике среди экономистов, юристов, менеджеров, увеличилась с 11,8% в 1980 г. до 28,8% в 2020 г., незначительное снижение отмечено в 2010 г. – 9,1%.

Выпуск специалистов вузами по направлению экономики, управления и права за период 1980–2020 гг. увеличился на 12,6% (с 14,1 до 26,7%), а за период 2000–2020 гг. еще увеличился почти на 10% (с 26,7 до 36,5%) [Горшков и др. 2023, с. 78–103].

Профильная структура специалистов с высшим образованием в экономике и профильный состав выпускников вузов в 2020 г. показал переизбыток кадров, определяя потребность в специалистах на уровне 28,8%, а выпускники вузов по данной специальности составили 36,5%.

Основная проблема такого дисбаланса заключается в том, что в Российской Федерации все еще доминирует вторая функция системы образования – сдерживание давления молодого поколения на социально-профессиональную структуру, и это затрудняет не только приведение в соответствие специализаций факультетов вузов с профильной структурой спроса на рынке интеллектуального труда, но также и трудоустройство выпускников по полученной в вузе специальности [Горшков и др. 2023, с. 37–52].

Выбор профессии является важным и ответственным этапом в жизни молодежи. Определение сферы профессиональной деятельности означает выбор будущих предпочтений в отношении круга общения, стиля жизни, трудового окружения и т. п. На обеспечение взаимодействия настоящего и будущего в работе с учащимися направлена профориентационная работа, которая начиная со школы представляет собой комплекс мероприятий по их профессиональному самоопределению.

Понятия «выбор профессии» и «профориентация» по своей природе процессы разные, хотя и однонаправленные. Выбор профессии осуществляет каждый человек, который определяется со сферой профессиональной деятельности: это процесс профессионального самоопределения, который необязательно сопровождается профориентационной работой, организованной в общеобразовательной школе или вузе.

Профориентация – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию

молодежи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формировании потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства.

Научная дискуссия о профориентации и методология

Исследуя теоретико-методологические подходы к анализу профессиональной ориентации и профессионального отбора, стоит отметить, что профориентация сегодня является социально-экономическим феноменом, ее изучают социологи, педагоги, психологи, урбанисты, экономисты и другие ученые с разных точек зрения и в разный период времени, начиная с XIX в. Так, американский социолог Ф.Г. Гиддингс использовал социализацию в контексте развития характера индивида и социальной среды [Гиддингс 1997, с. 100].

Основой социализации индивида, по мнению К. Маркса и Ф. Энгельса, является общественное разделение труда и специализация трудовой деятельности, что легло в основу появления профессиональной деятельности³. Далее в этом направлении вели исследования М. Вебер [Вебер 2002], Э. Дюркгейм [Дюркгейм 1991], Г. Зиммель, Т. Парсонс, Г. Спенсер.

В работах по психологии труда К.А. Абульханова-Славской [Абульханова-Славская 1991, с. 230], Э. Роу [Роу 1956], З. Фрейда [Фрейд 1989], К. Хорни и других, нашли отражение проблемы профессионального выбора.

Вопросами профессионального самоопределения и профориентации в рамках педагогических исследований школьников и студентов занимались А.А. Авакян [Авакян 2012], Е.И. Головаха [Головаха 1988, с. 104], С.С. Гриншпун, Е.А. Климов [Климов 1996, с. 205], Л.М. Митина, Е.С. Пряжников, М.И. Ретивых, М.Х. Титьма, С.Н. Чистякова, П.А. Шавир и другие.

Проблемы профессионального самоопределения нашли отражение в исследованиях социологии труда и психологии Э.Ф. Зеера [Зеер 2005, с. 23], Ж.Т. Тощенко [Тощенко 2020], К.Д. Ушинского, О.И. Шкаратана, В.А. Ядова.

³ Энгельс Ф. Диалектика природы // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 20. М., 1984.

Социальное становление личности через освоение ценностей и норм, принятых в обществе, раскрыто в трудах Б.Г. Ананьевым [Ананьев 1955], Д.А. Леонтьевым [Леонтьев 2001], С.Л. Рубинштейном [Рубинштейн 1986].

На основе Письма Министерства просвещения РФ от 01.06.2023 г. № АБ-2324/05 «О внедрении Единой модели профессиональной ориентации» даны рекомендации по реализации профориентационного минимума для образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования в рамках общеобразовательных программ⁴.

Психологический подход Е.А. Климова лег в основу исследования и позволяет определить систему «человек – профессиональная среда» на основе пяти компонентов: профессиональная среда, предметы и средства труда, социальная и физическая среда, проводится компонентно-целевой анализ. Так, используя личную мотивацию работников, Е.А. Климов классифицировал типы профессий и предметы труда [Климов 2004, с. 201].

Данный подход был взят за основу дальнейшего исследования группы профессий «Человек – управление» и «Человек – знаковая система» в области экономики, согласно предложенной классификации, выбранные группы профессий относятся как к типологии сигнономических, так и социономических, предполагая работу со знаками, кодами, таблицами, текстами, символами, цифрами и формулами, что определяет ряд профессий [Пятшева 2023, с. 231].

Реальная практика

В последние несколько лет российский рынок труда значительно изменился, и в первую очередь это связано с демографическими проблемами, нарушением логистических схем и влиянием на экономику страны в целом, трудностей в социальной сфере, а также дефицитом кадров, связанных с целым рядом секторов инновационного типа.

Среди преимуществ профессий финансово-экономической сферы стоит выделить востребованность (50 тыс. вакансий на

⁴ Письмо Министерства просвещения РФ от 1 июня 2023 г. № АБ-2324/05 «О внедрении Единой модели профессиональной ориентации». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406995316/> (дата обращения 4 марта 2024).

hh.ru в отрасли «Финансовый сектор»), достойная оплата труда (50–300 тыс. руб. и выше), перспективы карьерного роста⁵.

Но с другой стороны, высокая конкурентность на рынке труда, финансовые риски в работе, которые трудно спрогнозировать, ненормированный рабочий день – все это явно относится к недостаткам данной профессии.

В 2023 г. в России насчитывалось трудоспособного населения 83,3 млн человек (в 2022 г. – 82,9 млн человек, 2021 г. – 82,6 млн человек)⁶ – это колоссальный человеческий капитал, при этом, как показал опрос «Коммерсанта» (по данным Superjob.ru), 90% российских компаний испытывают нехватку кадров во всех сферах экономики⁷.

На основе данных исследования ВЦИОМ в 2022 г. о престиже профессий, среди российских граждан были выделены наиболее престижные профессии – работник медицинской сферы (31%, 40% среди женщин), работник образования (19%, 26% среди женщин) и специалист в области компьютерных и IT-технологий (16%, 23% среди 25–34-летних опрошенных). Также российские граждане по престижности назвали профессии в юридической сфере (13%), военнослужащего (в том числе в полиции, МЧС и др.) и политика (по 9%).

По данным ВЦИОМ, экономические специальности не были отмечены среди востребованных и престижных профессий. За 15 лет снизилась престижность работы в экономической сфере (–14 п. п., 20% в 2006 г. и 6% в 2021 г.), в банковской (–7 п. п., 10% в 2006 г. и 3% в 2021 г.), в сфере предпринимательства (–6 п. п., 10% в 2006 г. и 4% в 2021 г.)⁸.

Профессии в сфере экономики, а также финансов включают в себя различные направления деятельности, давая возможность выпускникам работать в финансово-кредитных, инвестиционных, страховых, консалтинговых и других компаниях, различных фондах и государственных учреждениях. Обязанности специалистов

⁵ Востребованность профессий финансово-экономической сферы. Данные. URL: <https://hh.ru/article> (дата обращения 15 июля 2023).

⁶ Росстат. Официальный сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 27 ноября 2023).

⁷ Superjob. Кадровый голод. URL: <https://www.superjob.ru> (дата обращения 21 января 2024).

⁸ О работе и зарплате // Официальный сайт Всероссийского центра исследования общественного мнения (ВЦИОМ). 2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/> (дата обращения 15 апреля 2023).

зависят от конкретной сферы деятельности, где в числе общих функций можно выделить:

- финансовые и экономические расчеты;
- анализ финансовой документации (отчетности);
- проведение торговых и биржевых операций;
- аналитическое исследование рынка и финансового состояния предприятия;
- разработка бизнес-проектов и оценка финансовых рисков;
- оценка инвестиционных проектов.

Анализ размещенных вакансий от непосредственных работодателей и требований к ним показал, что в топ-3 вакансий в сфере экономики и финансов в 2022 г. вошли:

- бухгалтер;
- финансовый менеджер (аналитик);
- экономист⁹.

При этом в 2023 г. в топ-3 вакансий вошли уже другие профессии в области экономики и финансов:

- специалисты финтеха;
- бизнес-аналитик;
- руководитель отдела продаж на маркетплейсах¹⁰.

Профессиональные навыки в экономической сфере, необходимые специалистам, по мнению работодателей, отражены в табл. 1.

В заключение стоит отметить, что профессиональные навыки, получаемые студентами во время обучения за счет актуальных форм и методов подготовки, способствуют востребованности и ориентации будущих молодых специалистов на рынке труда.

Поэтому для профориентации и профотбора необходимо привлекать практиков в лице работодателей, которые имеют реальное и грамотное представление о востребованности профессий в сложившейся социально-экономической ситуации в стране в настоящее время. Ценность практических навыков потенциальных работодателей, представителей деловой элиты, является ярким примером профессиональной успешности для подрастающего поколения.

⁹ Работа и поиск персонала. Лучшие вакансии 2022 г. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/> (дата обращения 10 февраля 2024).

¹⁰ Какие профессии будут востребованы в ближайшие 10 лет. URL: <https://journal.tinkoff.ru/guide/future-workforce/> (дата обращения 10 февраля 2024).

Таблица 1

Профессиональные навыки

№ п/п	Hard skills	Soft skills
1	Знания финансового учета и МСФО отчетности	Адаптивность, гибкость, инициативность
2	Знания налогового законодательства	Нацеленность на результат
3	PL\BS\CF знание финансовой и бизнес-аналитики	Аналитическое мышление
4	Владение аналитическими инструментами	Готовность принимать решения
5	Знание офисных программ и базовых программ программирования	Профессиональное чутье
6	Наличие сертификатов АССА/ DipIFR, СИМА либо подтверждение прохождения модульных программ, знание программы 1С 8.3.	Коммуникабельность
7	Навыки финансового моделирования	
8	Общая эрудиция в области экономики	

Благодарности

Статья выполнена в рамках Государственного задания № 1021091313151-0-5.4.1 «Социальные факторы производительности труда: состояние, проблемы, пути решения (FSZG-2022-0001)».

Acknowledgements

The article was carried out within the framework of State Task No. 1021091313151-0-5.4.1 “Social factors of labor productivity: state, problems, solutions (FSZG-2022-0001)”.

Литература

- Абульханова-Славская 1991 – *Абульханова-Славская А.К.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 230 с.
- Авакян 2012 – *Авакян А.А.* Факторы активного экономического поведения современной российской молодежи // *Фундаментальные исследования*. 2012. № 11 (ч. 2). С. 345–348.

- Ананьев 1955 – *Ананьев Б.Г.* Труд как важнейшее условие развития чувствительности // Вопросы психологии. 1955. № 1. С. 14–25.
- Бондаренко и др. 2024 – *Бондаренко Н.В., Варламова Т.А., Гохберг Л.М.* Индикаторы образования 2024: Стат. сб. М.: НИУ ВШЭ. 2024. 416 с.
- Вебер 2002 – *Вебер М.* Основные социологические понятия // Теоретическая социология: Антология: В 2 ч. / Пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской. М.: Книжный дом «Университет», 2002. Ч. 1. С. 31–96.
- Дюркгейм 1991 – *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. М.: Наука, 1991. 576 с.
- Гиддингс 1997 – *Гиддингс Ф.* Теория социализации. М., 1997. 418 с.
- Головаха 1988 – *Головаха Е.И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988. 144 с.
- Горшков и др. 2023 – *Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О.* Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с.
- Зеер 2005 – *Зеер Э.Ф.* Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 23–30.
- Климов 2004 – *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
- Леонтьев 2001 – *Леонтьев Д.А.* Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 57–65.
- Пятшева 2023 – *Пятшева Е.Н.* Профорентация: от тейлоризма до современной профессиональной среды // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2023. № 3. Ч. 2. С. 224–235
- Фрейд 1989 – *Фрейд З.* Введение в психоанализ: Лекции. М.: Наука, 1989. 456 с.
- Рубинштейн 1986 – *Рубинштейн С.Л.* Принцип творческой самодеятельности: К философским основам современной педагогики // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 101–109.
- Тощенко 2020 – *Тощенко Ж.Т.* Общие и специфические критерии precarious занятости (опыт эмпирического анализа) // Социологические исследования. 2020. № 9. С. 90–102.
- Roe 1956 – *Roe A.* The Psychology of Occupations. N.Y.: Wiley, 1956. 360 p.

References

- Abulkhanova-Slavskaya, A.K. (1991), *Strategiya zhizni* [Strategy of life], Mysl, Moscow, Russia.
- Avakyan, A.A. (2012), “Factors of active economic behavior of modern Russian youth”, *Fundamental Research*, no. 11, part 2, pp. 345–348.
- Ananyev, B.G. (1955), “Work as the most important condition for the development of sensitivity”, *Voprosy Psichologii*, no. 1, pp. 14–25.

- Bondarenko, N.V., Varlamova, T.A. and Gokhberg, L.M. (2024), *Indikatory obrazovaniya 2024: statisticheskii sbornik* [Indicators of education 2024. Statistical collection], Nat, NIU VShE, Moscow, Russia.
- Durkheim, E. (1991), *O razdelenii obshchestvennogo truda* [On the division of social labor], Nauka, Moscow, Russia.
- Freud, Z. (1989), Introduction to psychoanalysis. Lectures, Nauka, Moscow, Russia.
- Giddings, F. (1997), *Teoriya sotsializatsii* [Theory of socialization], Moscow, Russia.
- Golovakha, E.I. (1988), *Zhiznennaya perspektiva i professional'noe samoopredelenie molodezhi* [Life perspective and professional self-determination of youth], Naukova dumka, Kiev, Ukraine.
- Gorshkov, M.K., Sheregi, F.E. and Tyurina, I.O. (2023), *Vosproizvodstvo specialistov intellektual'nogo truda: sotsiologicheskii analiz* [Reproduction of intellectual labor specialists. A sociological analysis], FNISTs RAN, Moscow, Russia.
- Klimov, E.A. (2004), *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination], Akademiya, Moscow, Russia.
- Leontiev, D.A. (2001), "Professional self-determination as the construction of images of a possible future", *Voprosy Psichologii*, no. 1, pp. 57–65.
- Pyatsheva, E.N. (2023), "Career guidance. From Taylorism to the modern professional environment", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 3, part 2, pp. 224–235.
- Roe, A. (1956), *The Psychology of Occupations*, Wiley, N.Y., USA.
- Rubinstein, S.L. (1986), "The principle of creative self-activity. On the philosophical foundations of modern pedagogy", *Voprosy Psichologii*, no. 4, pp. 101–109.
- Toshchenko, Zh.T. (2020), "General and specific criteria of precarious employment (experience of empirical analysis)", *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no. 9, pp. 90–102.
- Weber, M. (2002), "Basic sociological concepts", *Teoreticheskaya sotsiologiya: Antologiya: V 2 ch.*, Knizhnyi dom "Universitet", Moscow, Russia.
- Zeer, E.F. (2005), "Competence-based approach to the modernization of vocational education", *Higher education in Russia*, no. 4, pp. 23–30.

Информация об авторе

Елена Н. Пятшева, кандидат социологических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; elena.pyatsheva@hotmail.com

Information about the author

Elena N. Pyatsheva, Cand. of Sci. (Sociology), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; elena.pyatsheva@hotmail.com

Международный опыт

УДК 339.9(ЕАЭС+510)

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-108-123

Развитие торговых и инвестиционных связей между ЕАЭС и КНР в контексте реализации проектов инициативы «Один пояс – один путь»

Даниил А. Потапов

РЭУ имени Г.В. Плеханова, Москва, Россия,

potapov.dpeng@gmail.com

Аннотация. Статья рассматривает особенности развития торговых и инвестиционных связей между странами ЕАЭС и КНР в контексте сотрудничества и реализации инвестиционных и инфраструктурных проектов в рамках инициативы «Один пояс – один путь». Проанализирована динамика товарооборота и товарной структуры торговли между ЕАЭС и КНР. Рассмотрена торговля услугами в строительном и транспортном секторе, а также значение КНР как поставщика ПИИ для стран ЕАЭС. Охарактеризованы основные черты развития торгово-инвестиционных связей с учетом реализуемых инвестиционных проектов в рамках инициативы «Один пояс – один путь». Среди основных черт выделены: высокая динамика развития торговли товарами и услугами, в первую очередь в транспортном и строительном секторах; приток китайских инвестиций в экономику стран ЕАЭС; неравномерность данного роста при опережающих темпах у КНР. Отмечена необходимость совершенствования механизмов взаимодействия между ЕАЭС и КНР для достижения лучшей синергии между проектами инициативы «Один пояс – один путь» и планами развития ЕАЭС.

Ключевые слова: инвестиционное сотрудничество, международная торговля, «Один пояс – один путь», КНР, ЕАЭС

Для цитирования: Потапов Д.А. Развитие торговых и инвестиционных связей между ЕАЭС и КНР в контексте реализации проектов инициативы «Один пояс – один путь» // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 108–123. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-108-123

© Потапов Д.А., 2024

Evolution of trade and investment ties between the PRC and the EAEU in the context of the Belt and Road Initiative projects implementation

Daniil A. Potapov

*Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia,
potapov.dpeng@gmail.com*

Abstract. The article concerns the specifics in the evolution of trade and investment ties between the EAEU and the PRC under the framework of the Belt and Road Initiative and implementation of its projects. It analyses rates of goods turnover between the EAEU and the PRC growth and goods structure and estimates the construction and transport services trade and the role of the PRC as FDI provider for the EAEU. The article also highlights the key features in the evolution of trade and investment ties, concerning the implementation of the Belt and Road Initiative projects. The main features include: high rate of growth of trade in goods and in services, especially in construction and transport services; inflow of the Chinese investments in the EAEU economies; unevenness of such a growth, with the PRC outpacing it. The author underlines the necessity of advancing the cooperation mechanisms between the EAEU and the PRC for better synergy of BRI projects and EAEU development strategies.

Keywords: investment cooperation, international trade, Belt and Road Initiative, the PRC, the EAEU

For citation: Potapov, D.A. (2024), “Evolution of trade and investment ties between the PRC and the EAEU in the context of the Belt and Road Initiative projects implementation”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 108–123, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-108-123

Введение

В условиях текущей геополитической и экономической турбулентности, а также активизации тренда регионализации и развития межрегиональных связей сотрудничество между странами ЕАЭС и КНР представляет особую стратегическую важность для обеих сторон. Одним из ключевых внешнеэкономических проектов Китая на протяжении 2010-х и 2020-х гг. является инициатива «Один пояс – один путь», в рамках которого страны ЕАЭС также

развивают сотрудничество с Китаем. В свою очередь, реализация проектов инициативы оказывает влияние на торговые и инвестиционные связи между ЕАЭС и КНР. Рассмотрение динамики торгово-инвестиционного сотрудничества между странами ЕАЭС и Китаем в контексте инициативы «Один пояс – один путь» представляет одновременно теоретический и практический интерес, в частности как отправная точка для выстраивания дальнейшего сотрудничества с КНР.

Целью данного исследования является изучение особенностей развития торгово-инвестиционных связей между ЕАЭС и КНР в контексте реализации проектов «Один пояс – один путь». Для выполнения данной цели поставлены следующие задачи: во-первых, рассмотреть особенности становления и параметры инвестиционного сотрудничества ЕАЭС и КНР в рамках инициативы «Один пояс – один путь»; во-вторых, рассмотреть динамику изменения объема и структуры торговли товарами и услугами между странами ЕАЭС и Китаем и оценить роль проектов инициативы; в-третьих, оценить влияние инвестиций в рамках инициативы «Один пояс – один путь» на роль Китая как экспортера инвестиций для стран ЕАЭС.

В российской экономической и политической науке большое количество работ посвящено изучению сотрудничества между ЕАЭС и КНР в экономической, энергетической, торговой, инвестиционной и иных сферах, отдельным блоком рассматриваются вопросы сотрудничества стран ЕАЭС и КНР в рамках инициативы «Один пояс – один путь» [Сопилко, Кулаков 2019]. Эксперты профильных институтов РАН, в частности Института Дальнего Востока (Института Китая и Современной Азии), Института Востоковедения, Института экономики [Матвеев 2021; Семенова 2021; Степанов 2020] изучают данную проблему. Большое количество аналитических работ выпускает Евразийская экономическая комиссия¹ [Ковалев 2023]. Работы также публикуют китайские ученые², которые рассматривают особенности взаимодействия

¹ Внешняя торговля с третьими странами // ЕЭК. 2023. URL: https://eec.eaeunion.org/comission/department/dep_stat/tradestat/tables/extra/ (дата обращения 1 февраля 2024).

² 欧亚经济联盟，“一带一路”的重要节点 [The EAEU and Belt and Road Initiative Key Stages] // 国务发展研究院中心 [State Council Development Research Centre]. 31.05.2015. URL: <https://www.chinathinktanks.org.cn/content/detail?id=yiwb3n28&pt=1> (дата обращения 1 февраля 2024); 李自国 2019 – 李自国 [Li Ziguo] “一带一路”与欧亚经济联盟对接是中俄的战略选择 [Belt and Road Initiative and The EAEU Convergence is Russia and

между КНР и ЕАЭС с позиций Китая. Ключевым элементом научной новизны и практической значимости данной работы является более детальный анализ влияния реализации проектов «Один пояс – один путь» на торгово-инвестиционное сотрудничество между партнерами.

Сотрудничество ЕАЭС и КНР в рамках инициативы «Один пояс – один путь»: становление и особенности

Сотрудничество между ЕАЭС и КНР в рамках инициативы «Один пояс – один путь»³ [张子特 2018] было заложено в рамках совместного заявления Российской Федерации и Китайской Народной Республики о сотрудничестве по сопряжению строительства Евразийского экономического союза и Экономического пояса Шелкового пути, которое было заключено 8 мая 2015 г. В рамках вышеуказанного совместного заявления⁴ было намечено расширение торгово-инвестиционного сотрудничества и организация сотрудничества для сопряжения проектов ЕАЭС и Экономического пояса Шелкового пути (составной части инициативы «Один пояс – один путь»). В течение 2016–2018 гг. Евразийская экономическая комиссия и КНР осуществляли подготовку соглашения о сотрудничестве, и 17 мая 2018 г. было подписано

China Strategic Choice] // 中国国际问题研究院 [China International Studies Research Institute]. 10.06.2019. URL: https://m.ciis.org.cn/sspl/202007/t20200710_902.html (дата обращения 1 февраля 2024); 谢晓光、生官声 2019 – 谢晓光, 生官声 [Xie Xiaoguang, Sheng Guansheng]. 丝绸之路经济带与欧亚经济联盟对接面临的挑战及应对 [Silk Road Economic Belt and EAEU Convergence Faces Challenges to Overcome] // 伟文知库 [Wei Wen Zhi Kui]. 2019. URL: <https://www.wells.org.cn/home/Literature/detail/id/579.html> (дата обращения 1 февраля 2024).

³ 丝绸之路经济带与欧亚经济联盟项目对接的前景展望 [Prospects of the Interlinking the Silk Road Economic Belt and Eurasia Economic Union] // 中国对外承包工程商会 [China International Contractors Association]. 29.09.2022. URL: <https://www.chinca.org/cica/info/22092909075911> (дата обращения 1 февраля 2024).

⁴ Совместное заявление Российской Федерации и Китайской Народной Республики о сотрудничестве по сопряжению строительства Евразийского экономического союза и Экономического пояса Шелкового пути // Администрация Президента РФ. 08.05.2015. URL: <http://www.kremlin.ru/supplement/4971> (дата обращения 1 февраля 2024).

соглашение⁵ между ЕАЭС и КНР по торгово-экономическому сотрудничеству, официально вступившее в силу 25 октября 2019 г. В рамках данного соглашения были закреплены механизмы сотрудничества в таких сферах, как: таможенное сотрудничество, санитарные и фитосанитарные меры, электронная торговля, права интеллектуальной собственности, инвестиционное сотрудничество, а также возможность создания отраслевых диалогов для углубления координации сотрудничества. В декабре 2021 г. было проведено совещание между представителями ЕАЭС и КНР по выработке и реализации дорожной карты для углубления сотрудничества. Помимо этого, было заявлено о сопряжении проектов Евразийского транспортного коридора, включенного в дорожную карту развития интеграции ЕАЭС, с проектами инициативы «Один пояс – один путь» для развития транспортных коридоров на Евразийском пространстве. Сотрудничество между странами ЕАЭС и КНР также координируется путем встреч на полях саммита по международному сотрудничеству инициативы «Один пояс – один путь», проводившегося⁶ в 2017, 2019 и 2023 гг. и являющегося одним из главных механизмов организации взаимодействия в рамках инициативы [Потапов 2022].

В дополнение к сложившимся институциональным механизмам взаимодействия между ЕАЭС и КНР в рамках инициативы «Один пояс – один путь» необходимо уделить внимание анализу потоков инвестиций в проекты инициативы на территории стран ЕАЭС (табл. 1) и их отраслевой структуре (рис. 1). Необходимо сделать уточнение, что данные по инвестициям объединяют как инвестиционные операции, так и контракты на инженерно-строительные работы.

⁵ Соглашение о торгово-экономическом сотрудничестве между ЕАЭС и КНР // ЕАЭС. 2018. URL: https://eec.eaeunion.org/upload/medialibrary/21b/Tekst-russkiy_-EAEU-alternate_-final.pdf (дата обращения 1 февраля 2024).

⁶ “一带一路” 国际合作高峰 2023 – 习近平同俄罗斯总统普京会谈 [President Xi Jinping Conducts Negotiations with President Vladimir Putin] // “一带一路” 国际合作高峰 [Belt and Road International Cooperation Forum]. 18.10.2023 URL: <http://www.beltandroadforum.org/n101/2023/1018/c132-1198.html> (дата обращения 1 февраля 2024).

Таблица 1

Объем инвестиций КНР в страны ЕАЭС
в рамках проектов инициативы «Один пояс – один путь»
с 2013 по 2023 г., млн долл. США⁷

Страны	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Россия	1080	6060	6940	3250	6740	1920	7100	1880	3040	0	610
Киргизия	0	3790	550	0	0	0	0	0	0	0	0
Беларусь	0	340	600	460	0	100	0	1380	0	160	0
Армения	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	130
Казахстан	0	5690	750	350	4970	420	2170	320	1050	530	980
ЕАЭС	1080	15 880	8840	4060	11 710	2440	9270	3580	4090	690	1720

⁷ Составлено автором по: China Global Investment Tracker // American Enterprise Institute. URL: <https://www.aei.org/china-global-investment-tracker/> (дата обращения 1 февраля 2024).

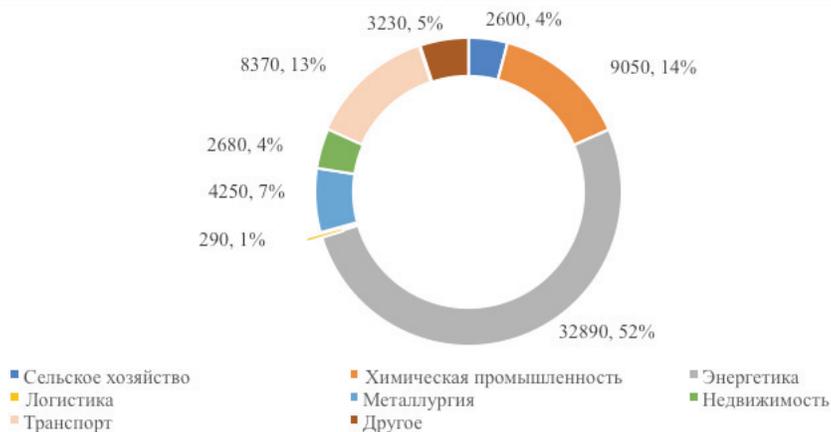


Рис. 1. Распределение объема инвестиций КНР с 2013 по 2023 г. по отраслям в рамках инициативы «Один пояс – один путь», млн долл. США⁸

Суммарно в течение 10 лет в страны ЕАЭС в рамках инициативы «Один пояс – один путь» было инвестировано более 63 млрд долл. США, при этом главными реципиентами являются Россия и Казахстан. В контексте отраслевой структуры инвестиций важно отметить превалирование энергетического сектора (суммарно более 50% от общего объема инвестиций или около 33 млрд долл. США в стоимостном выражении), который также включает инвестиции в нефтегазовые компании и проекты, связанные с добычей углеводородов. Вторыми и третьими по значимости отраслями являются химическая промышленность (более 9 млрд долл. США, доля – 14%) и транспортный сектор (около 8,3 млрд долл. США, доля – 13%) соответственно. Заметный объем инвестиций также направляется в металлургию (4,25 млрд долл. США, доля – 7%), недвижимость (2,68 млрд долл. США, доля – 4%) и сельское хозяйство (2,6 млрд долл. США, доля – 4%).

⁸ Составлено автором по: China Global Investment Tracker // American Enterprise Institute. URL: <https://www.aei.org/china-global-investment-tracker/> (дата обращения 1 февраля 2024).

Эволюция торговых и инвестиционных связей между ЕАЭС и КНР

Учитывая вышеописанный процесс становления и развития инвестиционного сотрудничества между КНР и ЕАЭС в рамках инициативы «Один пояс – один путь», для осуществления оценки его влияния на торгово-инвестиционное сотрудничество между странами ЕАЭС и КНР необходимо рассмотреть динамику изменения торговых и инвестиционных операций. Целесообразно начать с рассмотрения общих данных товарооборота между КНР и ЕАЭС и доли Китая во внешней торговле стран ЕАЭС (табл. 2).

Таблица 2

Объем (динамика) товарооборота, экспорта и импорта между КНР и странами ЕАЭС с 2010 по 2021 г., млрд долл. США⁹

Год	Товарооборот	Экспорт	Импорт	Доля во внешней торговле, %
2010	79,85	33,60	46,25	11,63
2011	119,10	55,27	63,83	12,74
2012	111,24	53,80	57,44	12,26
2013	124,78	58,09	66,70	13,37
2014	115,88	53,19	62,69	13,34
2015	83,99	38,54	45,46	14,50
2016	84,02	36,38	47,63	16,49
2017	109,18	49,42	59,76	17,22
2018	134,57	68,53	66,04	17,85
2019	140,17	70,33	69,84	19,05
2020	133,66	64,74	68,92	21,40
2021	175,67	85,26	90,41	20,76

⁹ Составлено автором по: Внешняя торговля с третьими странами // ЕЭК. 2023. URL: https://eec.eaeunion.org/commission/departement/dep_stat/tradestat/tables/extra/ (дата обращения 1 февраля 2024).

Таблица 3

Распределение основных товарных групп
в рамках экспорта и импорта стран ЕАЭС в торговле с КНР
в 2013, 2017 и 2021 гг., %¹⁰

Товарная группа	2013		2017		2021	
	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт
Минеральные продукты и сырье	71,29	0,78	63,30	0,56	68,80	0,25
Текстиль, одежда и обувь	0,08	28,71	0,25	25,41	0,10	19,44
Металлы и товары из них	8,23	8,16	8,98	7,04	10,79	7,74
Драгоценные металлы	1,27	0,25	0,80	0,11	1,83	0,08
Производство машиностроения и электротехники	3,19	38,48	6,05	42,54	2,75	47,45
Производство химической промышленности	7,54	7,94	7,19	8,30	3,97	10,07
Производство сельского хозяйства	2,47	3,66	4,14	5,45	5,14	3,88
Остальные товары	5,93	12,02	9,29	10,59	6,62	11,10

¹⁰ Составлено автором по: Country profile: China // The Observatory of Economic Complexity. URL: <https://oec.world/en/profile/country/chn?yearlyTradeFlowSelector=flow1> (дата обращения 01.02.2024).

Вышеприведенные данные подтверждают тенденцию к росту товарооборота между КНР и ЕАЭС. К 2020-м гг. Китай стал одним из ведущих партнеров для ЕАЭС. Доля КНР за рассматриваемый период выросла с 11,63 до более чем 20,5%. В период с 2015 по 2021 г. объем торговли вырос более чем в два раза в абсолютном выражении. Далее необходимо подробнее сконцентрироваться на структуре торговли между КНР и ЕАЭС и на изменениях структуры основных товарных групп (табл. 3).

На основании рассмотренных данных можно сделать следующие выводы относительно изменений товарной структуры торговли между ЕАЭС и КНР. Во-первых, сохраняется высокая доля минеральных продуктов, полезных ископаемых и руд в экспорте ЕАЭС в КНР – суммарно их доля превышает $\frac{2}{3}$. Одним из факторов сложившейся структуры поставок можно назвать осуществление инвестиций китайских компаний в энергетические компании и проекты в странах ЕАЭС, в частности в нефтедобывающие компании. В качестве подтверждения данного предположения можно привести тот факт, что, по данным АЕИ¹¹ (см. рис. 1), из более 63 млрд долл. США инвестиций в проекты в рамках инициативы «Один пояс – один путь» 33 млрд было инвестировано в сектор энергетики. Как уже было отмечено выше, в источнике сектор энергетики также включает нефтегазовые компании и проекты по добыче углеводородов, поэтому обоснованно предположить, что значительная часть данных проектов ориентирована на увеличение добычи сырьевых товаров для дальнейшего экспорта в Китай. Во-вторых, наблюдается устойчивый прирост металлопроката и сельскохозяйственных товаров в экспорте стран ЕАЭС, что также можно отчасти объяснить значительным притоком китайских инвестиций в данные сектора в рамках инициативы «Один пояс – один путь» – более 4,2 млрд и 2,6 млрд долл. США соответственно (рис. 1). В-третьих, в структуре экспорта Китая доля продукции машиностроения выросла на с 38,48% в 2013 г. до 47,45% в 2021 г., при параллельном снижении доли товаров легкой промышленности с 28,71% в 2013 г. до 19,44% в 2021 г. Это отражает укрепление роли КНР как важного поставщика оборудования и машиностроения для стран ЕАЭС.

В контексте торговли услугами необходимо проанализировать динамику торговли между странами ЕАЭС и КНР в секторах, непосредственно связанных с инициативой «Один пояс – один путь» – строительство и транспортные услуги (табл. 4).

¹¹ В анализируемом источнике в сектор «Энергетика» также отнесены проекты в сфере добычи нефти и газа, а также инвестиционные операции в нефтегазовые компании.

Торговля услугами между странами ЕАЭС* и КНР
с 2018 по 2021 г., млн долл. США¹²

ЕАЭС	2018		2019		2020		2021	
	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт	Экспорт	Импорт
Транспорт	30 252,67	19 726,87	28 935,24	20 160,79	23 132,75	16 365,48	26 632,89	21 134,51
КНР	4661,80	401,57	4761,69	1335,83	3634,16	1261,47	4153,74	1936,08
Доля	15,41%	2,04%	16,46%	6,63%	15,71%	7,71%	15,60%	9,16%
Строительство	6318,74	6307,25	5586,00	6746,11	5387,35	8581,10	6428,86	7712,27
КНР	674,71	1346,13	855,07	1797,99	798,92	2592,21	826,25	1448,08
Доля	10,68%	21,34%	15,31%	26,65%	14,83%	30,21%	12,85%	18,78%

*Примечание**: данные источника не включают данные по Армении.

¹² Составлено автором по: Статистические таблицы // ЕЭК. 2023. URL: https://eesc.eaeunion.org/comission/departement/dep_stat/union_stat/current_stat/payment_balance/statisticheskie-tablitsy.php (дата обращения 1 февраля 2024).

Таблица 5

Объем накопленных ПИИ КНР в странах ЕАЭС с 2015 по 2021 г., млн долл. США
и доля в общем объеме накопленных инвестиций в странах ЕАЭС¹³

Страны	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Армения	3,1	3,1	3,1	3,1	3,5	3,1	3,7
Доля	0,07%	0,07%	0,07%	0,06%	0,06%	0,06%	0,07%
Беларусь	198,39	235,76	272,31	373,65	458,89	434,06	446,40
Доля	1,10%	1,26%	2,12%	2,86%	3,23%	3,16%	2,92%
Казахстан	3623,37	4274,11	14 381,99	12 893,55	10 663,42	9970,42	9286,49
Доля	2,60%	2,71%	8,90%	7,98%	6,49%	5,96%	5,49%
Россия	2072,3	3624,85	4745,18	3841,11	6910,44	4863,82	5784,33
Доля	0,60%	0,76%	0,90%	0,77%	1,18%	0,90%	0,95%
Киргизия*	360,9	174,9	62,9	17,6	-32,2	-457,0	31,1
Доля	31,61%	28,40%	58,66%	12,21%	9,43%	78,73%	5,53%
Общее сальдо операций	1141,6	615,9	-107,2	144,2	341,3	-580,5	562,7

Примечание*: данные по Киргизии отражают поток ПИИ из КНР в страну

¹³ Составлено автором по: Статистика внешнего сектора // ЕЭК. 2023. URL: https://ees.eurasian.org/comission/departement/dep_stat/union_stat/current_balance/payment_balance/ (дата обращения 1 февраля 2024).

На основании вышеприведенных данных можно наблюдать следующие тенденции в торговле услугами в транспортном и строительном секторах между ЕАЭС и КНР. Во-первых, подтверждается значительное расширение доли Китая в импорте данных услуг в страны ЕАЭС, как в относительных величинах (рост с 2,04 до 9,16% для транспортных услуг и с 21,34 до 30,21% на пике для строительного сектора), так и в абсолютных (с более 400 млн до 1 млрд 936 млн долл. США в транспортном секторе и с 1 млрд 346 млн до 2 млрд 592 млн долл. США на пике в строительном секторе). Во-вторых, в свою очередь экспорт строительных услуг из ЕАЭС в КНР также вырос, но менее динамично, а в секторе транспортных услуг наблюдается небольшое снижение. Необходимо сделать оговорку о влиянии пандемии коронавируса и последующих шоков мировой экономики, которые оказывали свое влияние с 2021 г., однако несмотря на эти факторы, Китай показывает более высокую динамику прироста в секторах услуг по сравнению со странами ЕАЭС.

Далее стоит обратиться к анализу инвестиций КНР в страны ЕАЭС – объему накопленных ПИИ КНР в странах ЕАЭС (табл. 5).

На основании вышеприведенных данных можно наблюдать прирост китайского капитала в Беларуси, Казахстане, России более чем в два раза в абсолютном выражении, и рост доли КНР в относительных значениях также в 1,5–2 раза. Одним из драйверов роста китайских инвестиций являются инвестиции в рамках проектов инициативы «Один пояс – один путь» (табл. 1).

Заключение

Таким образом, можно следующим образом охарактеризовать динамику торгово-инвестиционного сотрудничества ЕАЭС и КНР в контексте реализации проектов инициативы «Один пояс – один путь». С одной стороны, наблюдается рост торгового оборота между ЕАЭС и КНР как товарами, так и услугами, рост притока инвестиций в страны ЕАЭС из КНР, и можно говорить об относительной устойчивости данных тенденций. С другой стороны, важно подчеркнуть относительную неравномерность в использовании тех возможностей, которые возникают в процессе реализации проектов в рамках инициативы «Один пояс – один путь». Во-первых, в контексте торговли товарами наблюдается сохранение преобладания экспорта минеральных продуктов, руд металлов, металлопроката и товаров сельского хозяйства из стран ЕАЭС. Значительная часть китайских инвестиций в рамках инициативы

также направлена в данные сектора, что отвечает интересам КНР по импорту необходимых ресурсов. Во-вторых, благодаря реализации проектов инициативы «Один пояс – один путь» Китай смог расширить экспорт товаров машиностроения, электроники и других товаров с высокой добавленной стоимостью, что делает его важным поставщиком данных товаров. В текущей турбулентности в рамках системы международных отношений и мировой экономики укрепление значимости Китая создает ряд преимуществ, но и ряд потенциальных рисков, например увеличение степени зависимости от одного поставщика. В-третьих, наблюдается неравномерность роста и в торговле услугами, в первую очередь в транспортном и строительном секторе, в рамках которых экспорт услуг со стороны КНР растет опережающими темпами, нежели чем экспорт из стран ЕАЭС.

В связи с данными условиями перед странами ЕАЭС стоит важная задача по совершенствованию организации механизмов сотрудничества с КНР в рамках инициативы «Один пояс – один путь», чтобы обеспечить более высокую степень синергии с собственными планами и стратегическими по развитию экономик и стимулированию интеграционных процессов в рамках ЕАЭС. Помимо этого, благодаря реализации, в первую очередь, транспортных и инфраструктурных проектов страны ЕАЭС смогут расширить транспортные взаимосвязи не только с Китаем, но и со странами Южной и Юго-Восточной Азии, на территории которых также осуществляются проекты «Один пояс – один путь».

Литература

- Матвеев 2021 – *Матвеев В.А.* Сопряжение проекта КНР «Один пояс, один путь» с российским проектом ЕАЭС в условиях возрастающего давления стран Запада: проблемы и перспективы // Сотрудничество России и Китая в интересах обеспечения безопасности геополитического пространства ШОС: проблемы и перспективы. М.: Ин-т Дальнего Востока РАН, 2021. С. 148–161.
- Ковалев 2023 – *Ковалев В.С.* ЕАЭС и Китай: партнерство в интересах самодостаточности // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2023. Т. 17. № 3 (45). С. 15–24.
- Потапов 2022 – *Потапов Д.А.* Роль инициативы КНР «Один пояс – один путь» в контексте трансформации мировой экономики // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2022. № 4. С. 116–128.
- Семенова 2021 – *Семенова Н.К.* Сопряжение ЕАЭС и экономического пояса Шелкового пути в интеграционных стратегиях РФ и КНР // Казанский

- международный конгресс евразийской интеграции. Казань. 10.06–11.06.2021. С. 212–221.
- Сопилко, Кулаков 2019 – *Сопилко Н.Ю., Кулаков А.В.* Перспективы развития интеграционных процессов государств Евразийского экономического союза // Вестник РГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 4. С. 105–115. DOI: 10.28995/2073-6304-2019-4-105-115.
- Степанов 2020 – *Степанов Н.С.* Экономическое взаимодействие КНР и России: проблемы и перспективы сопряжения ЕАЭС и ОПОП // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество: Ежегодник: Материалы Третьей Междунар. научно-практич. конф. в рамках Общественно-научного форума «Здравствуй, Россия!». Вып. 3. Ч. 2 / Отв. ред. В.И. Герасимов. М., 2020. С. 388–390.
- 张子特 2018 – 张子特 [Zhang Zite]. “一带一路” 建设与欧亚经济联盟 建设对接合作取得新成果 [Belt and Road Initiative and Eurasian Economic Union Converging Cooperation Reached New Results] // 欧亚经济 [Eurasia Economy]. 2018. № 5. P. 30–37. URL: <http://www.oyjj-oys.org/UploadFile/Issue/54hlbl1p.pdf> (дата обращения 1 февраля 2024).

References

- Matveev, V.A. (2021), “Coupling of the PRC’S ‘One belt, one road’ project with the Russian EAEU project in the context of increasing pressure from Western countries: problems and prospects”, *Sotrudnichestvo Rossii i Kitaya v interesakh obespecheniya bezopasnosti geopoliticheskoro prostranstva ShOS: problemy i perspektivy*, In-t Dal’nego Vostoka RAN, Moscow, Russia, pp. 148–161.
- Kovalev, V.S. (2023), “EAEU and China: Partnership in the Self-sufficiency Interests”, *Eurasian Integration: Economics, Law, Politics*, vol. 17, no. 3 (45), pp. 15–24.
- Potapov, D.A. (2022), “The role of the ‘Belt and Road Initiative’ in the transformation of the world economy”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 116–128.
- Semenova, N.K. (2021), “Convergence of the EAEU and the Silk Road Economic Belt in the integrational strategies of the Russian Federation and the PRC”, *Kazanskii mezhdunarodnyi kongress evraziiskoi integratsii. Kazan’. 10–11 iyunya 2021* [Kazan International Congress on Eurasian Integration, 10–11 June 2021], Kazan, Russia, pp. 212–221.
- Sopilko, N.Yu. and Kulakov, A.V. (2019), “Developing integration processes for states in the Eurasian Economic Union”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Economics. Management. Law” Series*, no. 4, pp. 105–115.
- Stepanov, N.S. (2020), “Economic cooperation of Russia and China. Challenges and opportunities for the convergence of the EAEU and the Belt and Road Initiative”, *Bol’shaya Evraziya: Razvitie, bezopasnost’, sotrudnichestvo: Ezhegodnik*.

Materialy Tre'tei mezhdunar. nauchno-praktich. konf. v ramkakh Obshchestvenno-nauchnogo foruma "Zdravstvui, Rossiya!" [Greater Eurasia. Development, Security, Cooperation. Yearbook. Proceedings of the Third International Scientific and Practical Conference within the framework of the Public Science Forum "Hello, Russia!"], vol. 3, part 2, pp. 388–390.

张子特 2018 – 张子特 [Zhang Zite]. “一带一路” 建设与欧亚经济联盟 建设对接合作取得新成果 [Belt and Road Initiative and Eurasian Economic Union Converging Cooperation Reached New Results] // 欧亚经济 [Eurasia Economy]. 2018, no. 5. pp. 30–37. URL: <http://www.oymj-oys.org/UploadFile/Issue/54hlbl1p.pdf> (Accessed 1 February 2024).

Информация об авторе

Даниил А. Потанов, аспирант, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия; 117997, Россия, Москва, Стремянный переулок, д. 36; potanov.dpeng@gmail.com

Information about the author

Daniil A. Potanov, postgraduate student, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia; bld. 36, Stremyannyi Lane, Moscow, Russia, 117997; potanov.dpeng@gmail.com

Рецензии

УДК 316.77

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-124-134

Дискурс запаха:
новые параметры социологии культуры
Рец. на кн.: *Мамедов А.К.* Запахи
в системе социальных взаимодействий.
М.: МАКС-Пресс, 2023. 230 с.

Эка Д. Коркия
МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
ekakorkiya@mail.ru

Светлана А. Шилина
Брянский государственный университет
им. академика И.Г. Петровского, Брянск, Россия,
supershili2012@yandex.ru

Аннотация. В представленной рецензии рассматриваются основные положения учебного пособия социологов А.К. Мамедова, М.Е. Горлач «Запахи в системе социальных взаимодействий». Анализируется содержание материала с точки зрения актуальности информации, ее научности и доступности для обучающихся по направлению подготовки «Социология». Оценивается соответствие сведений, освещенных в «Социологии запаха», учебному плану, логичность и последовательность изложения учебного и научного материала. В рецензии делается вывод об актуальности учебного пособия «Запахи в системе социальных взаимодействий», о большом вкладе его авторов в развитие данного направления социологического знания, о достаточной практической направленности материала.

Ключевые слова: социология запаха, дискурс, ольфакторные стимулы, социальный статус, запах как маркер, социокультурный кластер, шкалы

Для цитирования: Коркия Э.Д., Шилина С.А. Дискурс запаха: новые параметры социологии культуры: Рец. на кн.: *Мамедова А.К.* Запахи в системе социальных взаимодействий. М.: МАКС-Пресс, 2023. 230 с. // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 124–134. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-124-134

© Коркия Э.Д., Шилина С.А., 2024

Discourse of smell.
New parameters of the sociology of culture.
Book review: *Mamedova A.K.* Smells in the system
of social interactions. M.: PMAK Press, 2023. 230 p.

Eka D. Korkiya
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,
ekakorkiya@mail.ru

Svetlana A. Shilina
I.G. Petrovski Bryansk State Academician University,
Bryansk, Russia, supershili2012@yandex.ru

Abstract. The review considers the main provisions of the textbook of sociologists A.K. Mamedov, M.E. Gorlach «Smells in system of social interactions». The content of the material is analyzed from the point of view of the relevance of information, its scientific character and accessibility for students in the field of Sociology. The compliance of the information covered in the «Sociology of Smell» with the curriculum, the consistency and consistency of the presentation of educational and scientific material is evaluated. The review concludes about the relevance of the textbook “Smells in system of social interactions”, about the great contribution of its authors to the development of that area of sociological knowledge, about the sufficient practical orientation of the material.

Keywords: sociology of smell, discourse, olfactory stimuli, social status, smell as a marker, sociocultural cluster, scales

For citation: Korkiya, E.D. and Shilina, S.A. (2024), “Discourse of smell. New parameters of the sociology of culture. Book rev.: *Mamedova A.K.* Smells in the system of social interactions. M.: MAX-Press, 2023. 230 p.”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 124–134, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-124-134

Перед читателем необычный материал со своеобразным объектом исследования и оптикой. Социология в силу своего предмета изучения проникает, можно сказать без боязни обвинения в гиперболизации, во все сферы жизнедеятельности социума, а значит, и индивида, раскрывая те процессы, от которых зависит развитие и личности, и мира вокруг. В связи с этим актуальным представляется обращение к вопросам социологических параметров такого феномена, как запах. Стоит отметить, что запах не только явление

из области физиологии, но и социокультурный феномен, от которого многое зависит в системе стратификации социума, в отнесенности индивида к тому или иному общественному слою или классу. Общество потребления предъявляет множество требований к индивиду [Коркия и др. 2020], создавая особый культурный пласт [Ефимочкина и др. 2020; Коркия, Мамедов 2022b; Мамедов 2022], в рамках которого протекает бытование личности. Необходим особый уровень материального благосостояния, определенные ступени карьерной лестницы, чтобы человека отнести к привилегированным слоям общества, где существуют особые требования к внешности, одежде, при этом огромную роль играет и такой параметр, как запах. Поэтому правомерным, с нашей точки зрения, является издание рецензируемого учебного пособия, целью которого является рассмотрение как можно основательнее вопросов, связанных с неотрефлексированной пока отраслью социологии, родоначальником которой по праву считают немецкого социолога Г. Зиммеля. Важным и интересным в связи с вышесказанным представляется исследование социологических параметров дискурса запаха, предпринятое авторами рецензируемого труда.

Задачей нашей рецензии на учебное пособие «Запахи в системе социальных взаимодействий» является анализ содержания данной работы, определение степени актуальности материала, рассмотрение того, какой традиции изучения социальной природы запаха придерживаются авторы и что нового внесли по сравнению с предшественниками. Важно также проанализировать доступность материала для студенческой молодежи, оценить язык изложения с точки зрения терминологической насыщенности текста (не затемняет ли обилие терминов смысл излагаемого). Необходимо также понять, соблюдается ли логика изложения материала согласно принципу от простого к сложному.

Обратимся к решению поставленной задачи.

Просматривая содержание, отметим, что учебное пособие содержит три главы:

1. Классификации и измерения запахов.
2. Ольфакторные характеристики.
3. Социокультурная практика, – названия которых дают общее представление о тематике книги.

Уже эти заголовки привлекают внимание читателей, так как демонстрируют как широту охвата вопросов, связанных с социальным значением запахов, так и глубину и разнообразие исследуемых проблем.

Обрамляются главы Предисловием и Послесловием, где интересно и увлекательно рассказывается, о чем «Социология

запах», причем в первом из названных разделов указаны задачи данного учебного пособия, обоснованы методы исследования и логика изложения, указаны те предшествующие научные теории, от которых отталкивались авторы книги, а в последнем разделе книги представлены выводы авторов.

Обратимся к Предисловию. Авторы высказывают весьма интересную мысль, связывая изучение запаха с социальной практикой:

Исследуя природу общественных отношений, можно заметить, что человек постепенно превращает все свои биологические функции в источник культурной социальной практики¹.

Тем самым обосновывается правомерность обращения и к такой биологической функции, как восприятие запаха, с точки зрения социологического знания.

Далее авторы обосновывают оригинальный, с нашей точки зрения, способ подачи материала в учебном пособии:

Для реализации задачи формализации нового направления социологии – дисциплины «социология запахов» мы старались создать текст, обладающий максимальным количеством сопутствующих отсылок к иным авторам и специалистам, трудящимся в данной области, посвятившим свои жизни вопросу воздействия на людей столь эфемерной субстанции, которой является запах (с. 8).

В этой связи можно сказать, что данная позиция производит положительное впечатление на читателя: нет истины в последней инстанции, читатель приглашается к диалогу или даже к полемике, авторы открыты для диспута.

В Предисловии констатируется:

Наиболее значимой социальной практикой, к которой ведет исследование социологией феномена запаха, является вербальная координация запахов, которая позволяет создавать общественные нарративы, регулирующие поведение и условия существования человека (с. 10).

Как представляется, данное положение дает читателю широкий простор для размышлений, обозначает перспективы дальнейших

¹ Мамедов А.К. Запахи в системе социальных взаимодействий. М., 2023. С. 6 (далее отсылки на страницы этого издания даны в тексте в круглых скобках).

исследований такого феномена, как запах, социологической наукой, а также другими областями научного знания, в том числе культурологией.

Предисловие, без сомнения, построено так, что хочется поскорее открыть для себя, каковы аспекты изучения вышеобозначенного явления, какие существуют подходы к его рассмотрению, что практически может получить человек благодаря знанию о социологическом аспекте запаха.

Первая глава «Классификации и измерения запахов» вводит читателя в интересный и познавательный круг вопросов о восприятии запахов различными индивидами и целыми сообществами, о представлении о запахах в разные эпохи, рассматриваются исторические, графические теории классификации запахов, а также стереохимическая теория и даже информационная.

В первой главе есть также параграфы, посвященные «некоторым особенностям восприятия запахов» и социологическому параметрическому измерению данного явления. Приводятся различные шкалы измерения запахов, а именно шкалы удовольствия, интенсивности и таксиса.

В первом параграфе, например, раскрывается содержание таких понятий, как «восприятие» и «представление», «...для научной работы» (с. 12). Приводятся интересные и познавательные сведения о данном явлении, такие как, например, в этом высказывании: «Для проведения соответствующей операции – восприятия запаха – организм использует специальную полость, лежащую вне прямого дыхательного пути» (с. 15). Читатель познает тайны человеческого тела, о которых мало кто имеет хоть малейшее представление.

Во втором параграфе «Исторические теории классификации» находим парадоксальное высказывание о том, «что все существующие системы классификации запахов страдают субъективизмом» (с. 18). Наука, претендующая на объективность, вынуждена довольствоваться пристрастными, личностными представлениями об изучаемом явлении, что, на первый взгляд, кажется недопустимым в науке, но при дальнейшем изучении вопроса читатель осознает оправданность такого подхода к классификации запахов.

И таких интересных, внутренне противоречивых, но в то же время единственно возможных представлений о феномене запаха находим в рецензируемом учебном пособии немало.

Приведем еще один пример парадокса из пятого параграфа первой главы «Информационная теория»:

То, что нельзя увидеть, пощупать или понюхать, не существует в антропном мире, а значит, вряд ли существуют иначе, чем умозри-

тельные концепции, нашедшие свое отражение в языке: радиация, Антарктида, шарообразная Земля, Дьявол, покемоны, счастье, Илон Маск, и т. д. (с. 28).

Несмотря на то что перед нами учебное издание, авторы остроумно обыгрывают важные теоретические положения, что делает изучение данного предмета, с нашей точки зрения, увлекательным и интересным.

В шестом параграфе «О некоторых особенностях восприятия запахов» тщательно обосновывается «концепция баланса между статусом человека, источником запаха и средой его распространения» (с. 31), что помогает осознать подходы к социологическим параметрам запаха.

Авторы толково и убедительно показывают те условия восприятия запахов, которые способствуют отнесению индивида к той или иной социальной группе.

Сведения, которые приводятся в данном параграфе, расширяют кругозор читателя, уточняют знания, полученные ранее, помогают взглянуть на привычные явления окружающего мира под особым, любопытным углом зрения.

Следующий, седьмой, параграф «Социологическое параметрическое измерение» делится на три подпараграфа: «1.7.1. Шкала удовольствия», «1.7.2. Шкала интенсивности» и «1.7.3. Шкала таксиса», в которых увлекательно классифицируются запахи, причем делается очень фундаментальное социокультурное обоснование критериев селекции по тем или иным признакам.

Авторы делают вывод в конце параграфа:

Итак, все три описанные шкалы, предъявленные для оценки конкретного запаха, присущего объекту городской инфраструктуры, товару, ассоциированному событию, направлены на квантификацию групповых оценок ольфакторных стимулов и выявление в тестируемых группах социокультурных кластеров направлений социального релятивизма (с. 57).

Следует отметить в данном случае, что о значимости культурных параметров в социологии говорится и в других публикациях авторов [Ефимочкина, Мамедов 2022; Коркия, Мамедов 2022a].

Очень важным является такой компонент в конце каждой главы, как перечень вопросов для самоконтроля. Это позволяет читателю понять, все ли термины усвоены, запомнились ли закономерности и классификации, сформировалась ли основа для дальнейшего изучения материала.

Вторая глава «Ольфакторные характеристики» содержит важные научные сведения, которые необходимо усвоить для основательного знания предмета и объекта социологии запаха.

Провокационные заголовки параграфов привлекают внимание, но в самих этих разделах излагаются сведения, которые дают представления о самых обычных, можно сказать, повседневных действиях людей.

Параграф под номером три «Феромоны» делится на подпараграфы «2.3.1. Синхронизация циклов», «2.3.2. Предотвращение инцеста», «2.3.3. Сексуальная привлекательность», «2.3.4. Сексуальная активность», «2.3.5. Соперничество и агрессия» и другие. Как видим, для читателей эти названия, можно сказать, являются шокирующими. Когда же заинтригованный читатель вникает в суть излагаемого материала, то выясняется, что все названные явления действительно во многом испытывают влияние запахов, зависят от того, как запахи порой на подсознательном уровне влияют на многие физиологические и психологические процессы людей.

Рассматривается во второй главе и такой важный для человека момент, как связь запахов со стрессом. В подпараграфе третьего параграфа «6. Регуляция психосоциального стресса» авторы рецензируемого учебного пособия пишут:

Так что запах не всегда сам по себе, но всегда в присутствии иных сигналов оказывается маркером при основном стрессоре, дополняя собой картину былой критической ситуации, предоставляя бессознательному признаки ее возможного повторения (с. 105).

Авторы подробно и обоснованно подчеркивают механизмы взаимодействия названных явлений, создавая целостное представление об анализируемой интеракции.

В этой же главе также рассматриваются вопросы хемосенсорной коммуникации полов, о репеллентах, об иерархии в обществе, связанной с запахами, а также о сакрализации некоторых запахов (и соответственно – веществ, источающих тот или иной аромат).

Вторая глава, как и первая, заканчивается перечнем контрольных вопросов, с помощью которых читатель может проверить, в какой степени усвоен изложенный материал.

В третьей главе рецензируемого учебного пособия поднимаются важные проблемы наркомании, токсикомании с точки зрения связи этих явлений с феноменом запаха.

Данная глава имеет название «Социокультурная практика» и делится на параграфы: «3.1. Еда и специи: причащение и маскиров-

ка», «3.2. Назальные злоупотребления», «3.3. Курение», «3.4. Здоровье и запахи», «3.5. Художественная реальность».

Здесь рассматриваются культурологические параметры, связанные с запахами, в увлекательной форме анализируются те факты, которые репрезентируют нравы и обычаи разных поколений людей в различные исторические эпохи.

Внимание читателя держится в постоянном напряжении, так как сведения, приводимые авторами «Социологии запаха» в данной главе, очень занимательны, дают широкий простор воображению, подталкивают читателей к самостоятельным изысканиям новых сведений об описываемых явлениях.

Например, в параграфе «2.3. Рефлекторное подкрепление» в подразделе «Эндорфины – вещества удовольствия» высказана интересная мысль: «Ведь опиум – совершенный балласт, превращающий деятельного гражданина в озабоченного потребителя» (с. 171). Как представляется, это (и подобные) высказывание заставляет читателя размышлять, соотносить полученные знания с тем, что человек видит вокруг себя в реальности, искать пути решения проблемы, которая дезорганизует и индивида, и социум.

Особый интерес представляют параграфы, демонстрирующие упоминание запахов в художественной литературе. Здесь нужно сделать попутное замечание: эпиграфами ко многим параграфам являются отрывки из стихотворений как классических поэтов, так и малоизвестных. В этих строчках так или иначе обыгрывается тот или иной запах, что оживляет внимание читателя, давая поэтическую вводную перед изложением серьезного, академического материала.

Обратимся к третьему параграфу третьей главы «5. Художественная реальность». Он делится на подпараграфы: «5.1. Запахи чего-либо», «5.2. Приятно/неприятно», «5.3. Тлен как метафора», «5.4. Запахи как триггер памяти», «5.5. Ольфакторная разметка пространства» и т. д.

Как уже говорилось выше, очень интересно узнать о том, что и художественная литература не раз обращалась к описанию ситуаций, так или иначе связанных с восприятием различных запахов. Причем это касается и поэзии, и прозы. Писатели и поэты творчески подходили к данной проблематике, причем описывая как положительные моменты, связанные с ароматами, так и отрицательные.

Авторы рецензируемого пособия так интересно подали данный материал, что у читателя возникает желание перечитать многие художественные произведения, о которых упомянуто в третьей главе «Социологии запаха».

В параграфе «5.6. Целостность восприятия и холистическое мышление» находим важное и интересное, с нашей точки зрения, высказывание, подводнящее некий итог:

Итак, запахи – важная часть передачи авторского замысла, способствующая раскрытию персонажей, участвующая в создании зримого образа героев, их социальной принадлежности и характере. Запахи используются авторами для создания суггестивной напряженности, служат средствами распознавания и живописания бытия «здесь и сейчас», служат способом перемещения в пространстве и времени восприятия и воображения (с. 199).

Как видим, авторы учебного пособия ответственно и обстоятельно подошли к изучаемому явлению, всестороннее и исчерпывающе рассмотрели социологические параметры запахов.

В «Послесловии» заданы новые цели дальнейшего изучения данной проблематики: «Выработать нормы и определить этические пределы – задача, которая стоит перед социологией запаха» (с. 209). Это показывает перспективу развития сферы научного знания социологии запаха, что внушает оптимизм в дальнейшем плодотворном развитии данной отрасли социологии.

Анализ содержания учебного пособия «Запахи в системе социальных взаимодействий» свидетельствует о тщательном и разностороннем подходе к объекту и предмету изучения, о высоком научном уровне изложения материала, что не затрудняет его восприятия обучающимися, так как все термины объяснены и четко определены. Необходимо отметить высокую степень актуальности материала, даже в тех моментах, когда предоставляются исторические данные. Авторы рецензируемого пособия опираются на классические традиции изучения социальной природы запаха (начиная от Г. Зиммеля), в то же время внося несомненно много нового в изучение социологических и культурологических аспектов запаха. Следует подчеркнуть, что учебное пособие отличается доступным для студенческой молодежи изложением материала, язык изложения можно назвать научно-популярным, несмотря на большую терминологическую насыщенность текста (обилие терминов не затемняет смысла излагаемых положений о социологических параметрах запахов).

Можно утверждать, что логика изложения материала согласно принципу от простого к сложному соблюдается авторами рецензируемого пособия в достаточной мере.

Книга может быть интересна широкому кругу читателей, в том числе социологам, политологам, филологам, философам, историкам, культурологам.

Литература

- Ефимочкина, Мамедов 2022 – *Ефимочкина Н.Б., Мамедов А.К.* Мораль в динамике социокультурных контекстов // Социодинамика. 2022. № 4. С. 28–49.
- Ефимочкина и др. 2020 – *Ефимочкина Н.Б., Коркия Э.Д., Мамедов А.К.* Роскошь в культурных контекстах: вариативность развития. М., 2020. 330 с.
- Коркия и др. 2020 – *Коркия Э.Д., Мамедов А.К., Макарова Е.А.* Потребление как атрибут современной цивилизации: история и новые тренды // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 7. С. 34–39.
- Коркия, Мамедов 2022a – *Коркия Э.Д., Мамедов А.К.* Трансформация ценностной системы современного текста // Теория и практика общественного развития. 2022. № 2 (168). С. 14–21.
- Коркия, Мамедов 2022b – *Коркия Э.Д., Мамедов А.К.* Ценности публичной культуры: визуализация и социальные маркеры // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 2. С. 45–50.
- Мамедов 2022 – *Мамедов А.К.* Настройки визуальной культуры публичности // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2022. Т. 28. № 3. С. 150–170.

References

- Efimochkina, N.B. and Mamedov, A.K. (2022), “Morality in the dynamics of socio-cultural contexts”, *Sociodynamics*, no. 4, pp. 28–49.
- Efimochkina, N.B., Korkiya, E.D. and Mamedov, A.K. (2020), *Roskosh' v kul'turnykh kontekstakh: variativnost' razvitiya* [Luxury in cultural contexts. Variability of development], Moscow, Russia.
- Korkiya, E.D., Mamedov, A.K. and Makarova, E.A. (2020), “Consumption as an attribute of modern civilization: history and new trends”, *Humanities, socio-economic and social sciences*, no. 7, pp. 34–39.
- Korkiya, E.D. and Mamedov, A.K. (2022a), “Transformation of the value system of the modern text”, *Theory and Practice of Social Development*, no. 2 (168), pp. 14–21.
- Korkiya, E.D. and Mamedov, A.K. (2022b), “Public culture values: visualization and social markers”, *Humanities, socio-economic and social sciences*, no. 2, pp. 45–50.
- Mamedov, A.K. (2022), “Publicity visual culture settings”, *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*, vol. 28, no. 3, pp. 150–170.

Информация об авторах

Эка Д. Коркия, кандидат социологических наук, доцент, МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия; 119234, Россия, Москва, Ленинские горы, д. 1. стр. 33, eka@korkiya@mail.ru

Светлана А. Шилина, доктор социологических наук, доцент, Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского, Брянск, Россия; 241036, Россия, Брянск, ул. Бежицкая, д. 14; supershili2012@yandex.ru

Information about the authors

Eka D. Korkiya, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia; bldg. 33, bld. 1, Leninskie Gory, Moscow, Russia, 119234; ekakorkiya@mail.ru

Svetlana A. Shilina, Dr. of Sci. (Sociology), associate professor, I.G. Petrovski Bryansk State University, Bryansk, Russia; bld. 14, Bezhitskaya Street, Bryansk, Russia, 241036, supershili2012@yandex.ru

Научный журнал
Наука и искусство управления /
Вестник Института экономики, управления и права
Российского государственного гуманитарного
университета
№ 2
2024

Оформление обложки
М.Е. Заболотникова

Корректор
А.А. Леонтьева

Компьютерная верстка
Н.В. Москвина

Учредитель и издатель
Российский государственный гуманитарный университет
125047, Москва, Миусская пл., 6

Свидетельство о регистрации СМИ
ПИ № ФС77-24415 от 19 мая 2006 г.
Периодичность 4 раза в год

Подписано в печать 10.06.2024
Выход в свет 14.06.2024
Формат 60×90^{1/16}
Уч.-изд. л. 8,4. Усл. печ. л. 8,5
Тираж 1050 экз. Свободная цена
Заказ № 1995

Отпечатано в типографии Издательского центра
Российского государственного гуманитарного университета
125047, Москва, Миусская пл., 6
www.rsuh.ru