

## Исследование психологических характеристик студентов ГиМУ и муниципальных служащих

Работа государственных служащих связана со множеством стрессовых ситуаций, которые требуют быстрого и точного решения. Поведение человека в стрессовой ситуации зависит от многих условий, но, прежде всего, от психологической подготовки человека, включающей умение быстро оценивать обстановку, навыки мгновенной ориентации в неожиданных обстоятельствах, волевою собранность и решительность, опыт поведения в аналогичных ситуациях.

С помощью методики Розенцвейга автором в 1998 году были протестированы 34 работника городского управления социальной защиты населения (УСЗН), а в 2000 году – 40 студентов 4-го курса, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление» (ГиМУ)<sup>1</sup>. Испытуемым была вручена серия из 24 рисунков, на каждом из которых изображены люди, ведущие беседу. Причем один человек на всех рисунках изображается как бы ответственным за сложившуюся ситуацию и именно за этого человека тестируемому надо отвечать на реплики оппонентов.

Ответы, обозначенные при помощи счетных факторов, фиксировались в соответствующих графах бланка. Затем путем сопоставления ответов конкретного испытуемого со «стандартными» среднестатистическими ответами вычислялся показатель «степени социальной адаптации» (GCR), и степень самооправдания при обвинениях.

После этих процедур были подсчитаны средние показатели по обеим группам тестируемых.

Показатель GCR у будущих государственных служащих оказался равным 50,4%, тогда как у работников УСЗН он бы зафиксирован на отметке 47,9%, что свидетельствует об их низкой стрессоустойчивости. По данным психоневрологического института им. Бехтерева у здоровых людей средний показатель GCR должен быть выше 60%, а показатель менее 49% говорит уже о болезненном состоянии человека.

Кроме того у 79,55% студентов и у 40,85% работников УСЗН преобладали реакции с фиксацией на самозащите и порицании окружающих (ЕД). 54,2% студентов и 29% работников УСЗН старались удовлетворить потребности в разрешении данной ситуации (NP) либо с помощью других, либо оставляя все на самотек. При этом 11,43% студентов и 29,15% работников УСЗН реагировали на стресс, подчеркивая сам факт возникшего перед ними препятствия (ОД).

У 65,7% студентов и 46,8% работников УСЗН негативная реакция оказалась направленной на окружающих (Е), 17,14% студентов и 26,9% работников УСЗН рассматривали стрессовую ситуацию как незначущую (М), а 25,7% студентов и 25,5% работников УСЗН брали вину за происходящее на себя (I). При этом 54,2% студентов и 34,3% работников УСЗН старались оправдаться.

Таким образом, результаты обследования показали, что как действующие, так и будущие чиновники проявили низкую стрессоустойчивость и высокую агрессивность. Поэтому с обеими группами необходимо было провести занятия по выработке навыков и умений коммуникабельности, быстрой и эффективной переработки информации, этичных взаимодействий и т.п. Следствием такого обучения стало повышение коэффициента социальной адаптации до среднестатистической нормы и снижение количества негативных реакций, направленных на окружающих.

Кроме наличия определенных психологических данных управленцы должны применять в практике управления наиболее эффективные методы и стили. *Стиль* общения и управления – это то, что в человеке видят и оценивают окружающие, что задает соответствующий настрой подчиненных на реализацию поставленных задач, что формирует общественное мнение по принимаемым управленческим решениям.

Поэтому будущие менеджеры ГиМУ должны научиться анализировать свои силы и возможности и уметь приспособлять свои ограничения к меняющейся ситуации. Только в этом случае управленец останется психологически здоровым и сумеет эффективно

<sup>1</sup> Губина, Н.В. Проблема формирования личностных качеств будущих госслужащих : Сб. научных статей и сообщений / Н.В. Губина // Государственное и муниципальное управление: история, теория и практика: – Казань : Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2002. – С.295-297.

выполнять возложенные на него государством и обществом обязанности.

Не все качества можно определить визуально, поэтому студентов необходимо провести через систему психологического тестирования, предварительно определив, какие психологические и деловые качества необходимы им в будущей работе.

Будущие специалисты должны уметь адаптироваться к уже сложившимся в системе государственного, муниципального и организационного управления условиям и обладать определенными профессиональными предпочтениями.

При определении профессиональной направленности студентов 4-го курса методикой Голланда в 2002 году выяснилось, что из шести профессиональных типов личности – реалистичного, интеллектуального, социального, предприимчивого, конвенционального и артистического - наиболее предпочтительными для студентов оказались типы, требующие социальных качеств и предприимчивости (средние баллы ( $\bar{x}$ ) соответственно равны 8,4 и 7,6). Казалось бы, это самое хорошее сочетание качеств для реализации профессии менеджера, так как при этом проявляется желание работать с людьми, коммуникабельность и стремление к лидерству. Однако именно по этим профессиональным типам определены и самые высокие среднеквадратичные отклонения ( $\sigma^2$ ) (соответственно 7,2 и 8,2), т.е. по этим признакам выявился высокий разброс предпочтений тестируемых – от 2 до 14 баллов. Из 47 студентов эти два необходимых для работы профессиональных предпочтения только у 12 оказались одинаково значимыми.

Несколько иная картина тестовых результатов сложилась у студентов 3-го курса ГиМУ: из профессиональных предпочтений на первое место вышел конвенциональный тип личности ( $\bar{x}=9,7$ ) с малым разбросом мнений ( $\sigma^2=3,6$ ), на второе место – артистический тип ( $\bar{x}=7,7$ ;  $\sigma^2=3,6$ ) и на третье место с достаточно большим разбросом ( $\sigma^2=6,2$ ) вышел социальный тип ( $\bar{x}=7,4$ ). Предприимчивый тип личности отодвинут на четвертое место ( $\bar{x}=6,4$ ;  $\sigma^2=5,0$ ). Однако, именно предпочтения в выборе строго регламентированных сфер труда, ограниченных рамками строгих инструкций (конвенциональный тип), с одной стороны, и желание быть на виду, стремление к успеху (артистический тип), с другой стороны, позволили этим студентам более добросовестно выполнять свои обязанности, хорошо учиться, без пропусков посещать занятия и активно участвовать в учебном процессе и общественной жизни.

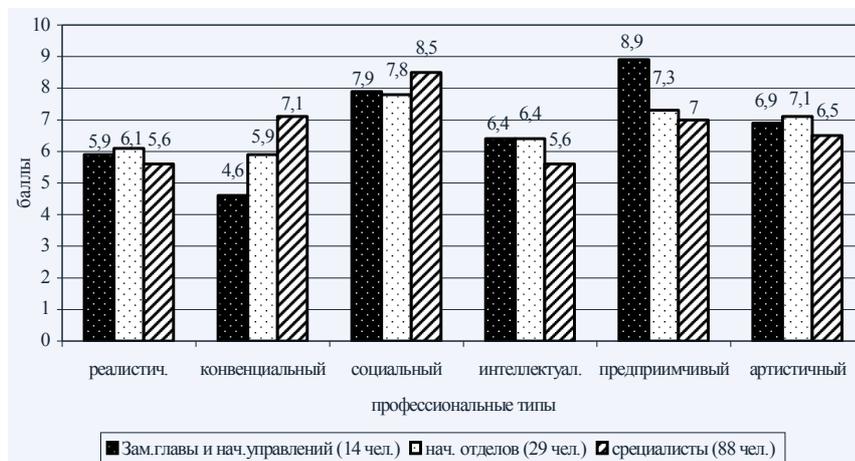


Рисунок 1 - Результаты теста Голланда муниципальных служащих Нижнекамского муниципального района

Профессиональные предпочтения муниципальных служащих, осуществляющих свою профессиональную деятельность в этот же период в Нижнекамском муниципальном районе, представлены на рисунке 1. Тестируемые сотрудники были разделены в зависимости от уровня должности, которую они занимали на 3 группы: 1 – заместители главы и начальники управлений, 2 – начальники отделов, 3 – специалисты отделов. Наиболее предприимчивыми оказались заместители главы и начальники управлений. Такое профессиональное поведение этой категории руководителей оправдано. Наиболее социальными являются специалисты отделов. Если строить профессиональные модели по приведенным данным, то получится, что профессиональная модель руководителей самого верхнего уровня будет включать следующие типы: предприимчивый, социальный. Профессиональная модель начальников

отделов: социальный, предприимчивый, артистичный. Модель специалистов отделов: социальный, конвенциальный, предприимчивый.

При этом оказалось, что у всех категорий муниципальных служащих в структуре их профессиональных предпочтений наименее востребована интеллектуальная составляющая, которая так необходима для аналитической и прогнозно-проектной деятельности.

*Дрепа Е.Н.*

## **Научные направления исследования проблем управления персоналом**

Как конкретная специфическая область научного познания управление персоналом является предметом разработки научной теории, сфокусированной на выявлении значимости этого процесса для развития любой организации, влияния на достижение его экономической и социальной эффективности.

В настоящее время научное направление: «Управление персоналом» формируется на стыке наук: теории и организации управления, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, трудового права, политологии и ряда других. В связи с тем, что теории управления персоналом (человеческими ресурсами) развивались вместе с различными школами управления, последние наложили отпечаток, на название первых. Более чем за столетие (период промышленной революции) роль человека в организации существенно менялась, поэтому развивались и теории управления персоналом.

В настоящее время различают три группы теорий: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов.

Исследование проблем управления персоналом вытекают из области профессиональной деятельности специалиста (бакалавра) по кадрам, которая включает в себя:

- разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала;
- трудовые отношения;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- управление занятостью;
- организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;
- развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональную подготовку, стажировку, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом;
- мотивацию и стимулирование персонала, в том числе и оплату труда;
- социальное развитие персонала;
- работу с высвобождающимся персоналом;
- организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
- кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
- оценку затрат на персонал, а так же оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Объектами исследовательской деятельности студентов являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной

защиты населения, кадровые агентства.

Основу концепции управления персоналом в настоящее время составляют: возрастающая роль личности работника; знание его мотивационных установок; умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Управление персоналом в современных условиях приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовать, обобщить целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личного фактора в построении системы управления персоналом организации. Выделяют *три фактора*, оказывающих воздействие на людей в организации:

1. иерархическая структура организации, где основное средство воздействия – это отношения власти – подчинения, давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ;

2. культура, т.е. вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения;

3. рынок – сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.

Эти факторы воздействия – понятия достаточно сложные и на практике редко реализуются в отдельности.

Главная цель системы управления персоналом: *обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие*. В соответствии с этой целью формируется *система управления персоналом организации*. В основу ее построения закладываются закономерности, принципы и методы, разработанные наукой и апробированные практикой.

*Ипкеева О.И., Дрепа Е.Н.*

### **Формирование управленческого резерва завода ДБ и УВС ОАО «Нижнекамскнефтехим»: проблемы и перспективы**

В современных рыночных условиях, знания, опыт, навыки, инициатива и предприимчивость персонала организации становятся все более важным стратегическим ресурсом. Возрастание спроса, как на мировом, так и на национальном рынке на продукцию нефтегазодобывающего и перерабатывающего комплекса, рост конкуренции среди нефтегазовых компаний привели к повышению роли человека в организации, превратив его в решающий фактор конкурентоспособности и развития. Это выдвигает на повестку дня требование непрерывного развития персонала, которое позволяет достичь не только высоких экономических результатов, но и создает благоприятный климат в коллективе, повышает производительность труда. По сравнению с прошлыми годами внешняя среда предоставляет все меньше и меньше преимуществ для развития компании. В связи с этим многие организации стали искать конкурентные преимущества внутри собственного предприятия, делая упор на всестороннее развитие и обучение персонала.

В качестве цели представленного исследования рассматривались особенности процесса формирования управленческого резерва завода ДБ и УВС ОАО «Нижнекамскнефтехим», чтобы обеспечить повышение эффективности использования внутреннего потенциала данного предприятия.

Для достижения цели были сформулированы следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты формирования кадрового управленческого резерва;
- рассмотреть основные подходы к формированию управленческого резерва;
- определить место службы управления персоналом в системе управления предприятием;
- проанализировать процесс к формированию кадрового управленческого резерва на заводе ДБ и УВС;
- выработать рекомендации по совершенствованию процесса формирования управленческого резерва предприятия.

Эмпирическую базу ВКР составили документы по формированию управленческого резерва на ОАО «Нижнекамскнефтехим» («НКНХ»), стандарты предприятия по кадрам, а также материалы собственного исследования процесса формирования управленческого резерва на заводе ДБ и УВС проведенного среди работников завода и специалистов отдела кадров и отдела труда и заработной платы.

Результаты исследования показали, что на ОАО «НКНХ» большое значение придается формированию руководящего состава и сформирован кадровый резерв. Разработан, утвержден, а в 2011 году обновлен стандарт предприятия «Подбор, расстановка и адаптация кадров. Порядок определения и подготовки резерва кадров для замещения должностей руководителей и специалистов»<sup>2</sup>. Принцип подбора кандидатов в резерв базируется на совокупности качеств претендента и предъявленных к нему требований по новой должности. Резерв комплектуется по категориям должностей и с учетом специфики производства.

В список резерва руководящих кадров на 2009-2013 годы включены 797 человек. Список резерва кадров на выдвижение ежегодно обновляется и утверждается генеральным директором. С каждым работником, состоящим в резерве, ведется индивидуальная работа, проводится тестирование для определения его управленческого и профессионального потенциала. Обучение резерва проводится по целевым направлениям, согласно утвержденным программам. Ведется постоянный мониторинг развития карьеры резервистов. 65 человек из резерва в 2011 году были выдвинуты на вакантные должности (в качестве руководителей – 57 чел., специалистов – 8 чел.). С 2009 по 2011 год выдвинуто из резерва – 257 человек (или 32% от утвержденного списка резерва кадров).

В акционерном обществе действует единая автоматизированная система по ведению штатных замещений руководителей, специалистов и служащих, утвержденная 13 ноября 2007 года.

Таким образом, анализ документов показал, что на ОАО «НКНХ» проводится серьезная и планомерная работа с кадрами по всем направлениям.

Что касается непосредственно завода ДБ и УВС, входящего в состав акционерного общества, то по данным 2013 года в составе кадрового резерва для выдвижения на должности руководителей по заводу состоит 87 человек, из них молодежь до 30 лет - 37 человек, что составляет 43% от общего числа резервистов. Кадровый управленческий резерв завода делится на две группы.

Первая, группа резерва для замещения должностей директоров, главных инженеров и главных специалистов заводов и управления, начальников цехов и их заместителей. В данной группе по заводу ДБ и УВС состоит 46 человек, из них 11 работников это молодежь до 30 лет (24%). Вторая, группа резерва для замещения должностей начальников смен, старших мастеров и мастеров. В данной группе в резерве 41 человек, из них молодежь до 30 лет - 26 человек (63,4%).

Динамика перемещений резервистов на заводе за три года (2010-2012гг.) показала, что всего служебно-профессионально переместились 29 работников. 16 человек из них резервисты первой группы и 13 – второй.

Таким образом, анализ документов завода также свидетельствует о том, что система по формированию кадрового управленческого резерва работает весьма эффективно.

Несколько другие результаты были получены с помощью анкетного опроса.

Работники завода проявили свою низкую осведомленность о резерве, так, отвечая на вопрос: «Существует ли на Вашем заводе система кадрового резерва?» 60% респондентов отметило, что «существует формально документированная система резерва, а 40% - что «существует неформальная система, составляющая списки «перспективных» сотрудников». И только сотрудники отдела кадров и отдела труда и заработной платы завода ДБ и УВС ответили на этот вопрос правильно.

Исследование показало, что на заводе нет четкого времени ожидания «резервистом» повышения по должности. В среднем этот период длится до 3-х лет, но некоторые люди так и не получают возможности продвижения по служебной лестнице.

Время пребывания в резерве — существенный фактор мотивации сотрудников.

---

<sup>2</sup> Стандарт предприятия. Подбор, расстановка и адаптация кадров. Порядок определения и подготовки кадров для замещения должностей руководителей и специалистов ОАО «Нижнекамскнефтехим» от 09.11.2011г.

Многолетнее ожидание повышения демотивирует «резервиста» и, как правило, побуждает его задуматься о более достойной самореализации в другом месте. Однако и назначение на новую должность через 2-3 месяца после зачисления в кадровый резерв также не желательно. В этом случае невозможна подготовка кандидата даже с помощью краткосрочных программ.

Система резерва на заводе воспринимается работниками неоднозначно, так 40% опрошенных респондентов считают, что вовсе не обязательно находиться в резерве, чтобы получить повышение по должности и наоборот – включение в резерв не гарантирует продвижение по служебной лестнице.

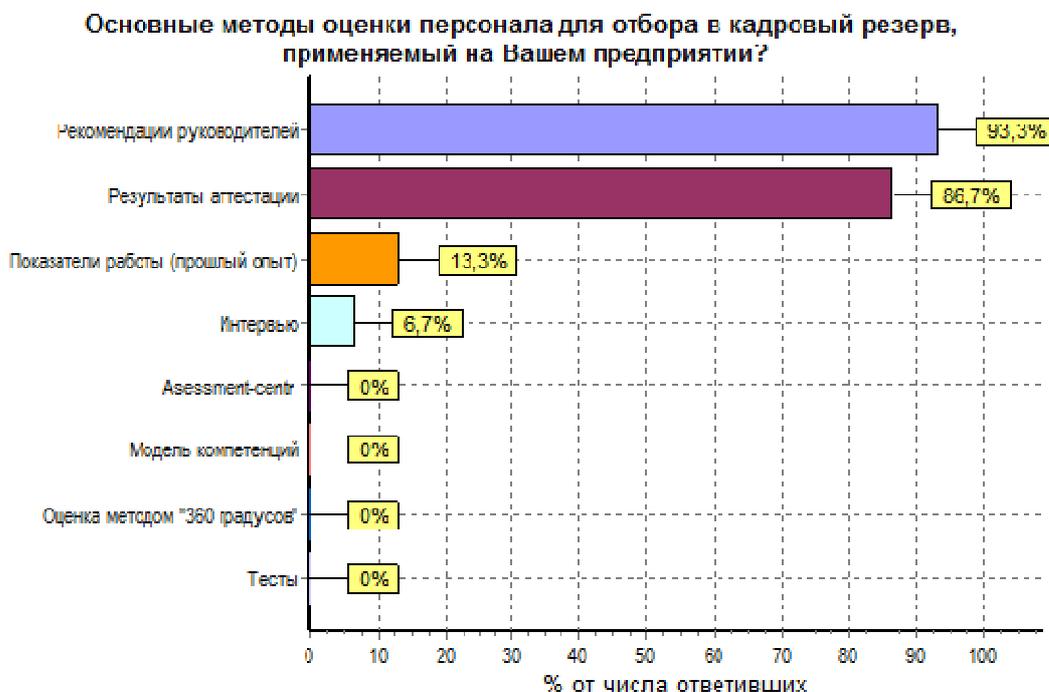


Рисунок 2 – Основные методы, применяемые при оценке персонала на заводе ДВ и УВС

Опрос показал также, что только 80 % резервистов знают, что они включены в резерв, и того меньше (40%) знают, что от них требуется, чтобы реализоваться. Этот факт можно трактовать двояко: либо руководство не понимает важности участия работника в формировании собственной карьеры, либо сознательно сдерживает активность работника, чтобы он не докучал вопросами о продвижении. И в том, и в другом случае нарушается *главный принцип резерва* – явное заявление о намерениях развивать долгосрочные, двусторонние отношения между работодателем и работником. Ведь включение в резерв является первым сигналом о том, что организация заинтересована в долгосрочном сотрудничестве с работником и, соответственно, работник должен определиться, насколько он заинтересован в развитии своей карьеры в рамках данной организации. И, конечно, если работник имеет ясное представление о том, что существует прямая зависимость между попаданием в резерв и развитием реальной карьеры, скорее всего такой работник будет нацелен на более производительный труд.

Работники кадровой службы завода ДВ И УВС считают, что основная ответственность за формирование кадрового управленческого резерва лежит непосредственно на начальнике ОТиЗ (80%); на директоре завода ДВ и УВС (66,7%), а 26,7% респондентов в качестве «главного» по резерву указали генерального директора, ответственность линейных руководителей отметили только 7 % отвечающих. Показательно, что с себя сотрудники-кадровики вообще сняли ответственность за формирование резерва руководителей.

Основным методом оценки персонала и включения в резерв работники ОТиЗ назвали рекомендации руководителя (93)%. Оценка работника руководителем носит весьма субъективный характер, поэтому, по мнению респондентов, не всегда справедлива.

Распределение ответов респондентов об используемых методах оценки резервистов на заводе ДБ И УВС представлено на рисунке 1.

Для повышения объективности оценки персонала предлагается ввести в практику формирования управленческого кадрового резерва на ОАО «НКНХ» метод Assessment Center.

Выгоды от внедрения Assessment Center:

- качественная оценка сотрудников по компетенциям;
- подбор и обучение резерва руководящего состава из сотрудников организации;
- высокая достоверность результатов оценки;
- наличие инструмента для подготовки программ по обучению и развитию персонала;

- решения, связанные с персоналом, становятся «прозрачными» и основанными на учете различных точек зрения, мнений многих сотрудников. Это ведет к улучшению совместной работы персонала и линейных менеджеров.

- ассесмент-центры можно хорошо комбинировать с другими новыми инструментами (система обратной связи «360°», менеджмент-аудит) и создавать всеобъемлющую основу для принятия решений.

Второе предложение касается внедрения поэтапной программы формирования кадрового управленческого резерва предприятия.

Предлагаемая Программа включает 7 этапов:

- первый этап «Определение ключевых (целевых) должностей для подготовки резерва»;

- второй этап «Планирование оптимальной численности резервистов под каждую целевую позицию»;

- третий этап «Профилирование целевых должностей»;

- четвертый этап «Подготовка и проведение мероприятий по информационному сопровождению программы подготовки кадрового резерва»;

- пятый этап «Разработка положения о кадровом резерве»;

- шестой этап «Отбор в кадровый резерв (поиск и оценка кандидатов)»;

- седьмой этап «Подготовка резервистов (реализация программы развития профессиональных и управленческих компетенций)»;

- восьмой этап «Оценка результатов подготовки резервистов»;

- девятый этап «Планирование дальнейшей работы с кадровым управленческим резервом».

Независимо от того, как будет происходить выдвижение кандидатов в резерв (выдвижение сотрудника его непосредственным руководителем; выдвижение сотрудника вышестоящим руководителем; самовыдвижение сотрудника), все кандидаты должны пройти стандартизированную процедуру отбора, цель которого – выявить управленческий потенциал сотрудника и его готовность к прохождению программы подготовки. Отбор должен включать в себя оценку формального соответствия кандидата требованиям зачисления в кадровый резерв и оценку менеджерского потенциала (профессионально-деловые качества) в соответствии с требованиями профиля должности.

В качестве оцениваемых деловых компетенций могут выступать: понимание производства; навыки планирования и организации работы; умение анализировать информацию и принимать взвешенные решения; лидерские качества, умение выстраивать отношения; стремление к результату и ответственность; открытость новому и стремление к развитию.

При этом в качестве методов оценки может быть использован весь арсенал тестов и методик лаборатории социологических, психологических исследований и анализа ОАО «Нижнекамскнефтехим» (Лаборатории СПИИА ОАО «НКНХ»).

В кадровый управленческий резерв могут быть зачислены только те кандидаты, которые успешно прошли все испытания.

Кроме того, для работы с резервистами необходимо разработать два вида программ по управленческому совершенствованию:

- 1) общая программа развития резервистов для усиления их менеджерских компетенций, применимых для всех целевых должностей;

- 2) индивидуальная программа подготовки для каждого резервиста (индивидуальный план развития).

Важной процедурой на этом этапе выступает мониторинг эффективности подготовки резервистов и своевременная корректировка индивидуального плана развития резервиста в случае необходимости.

Все это будет способствовать развитию требуемых компетенций.

В конечном итоге все эти мероприятия позволят сделать процесс формирования кадрового управленческого резерва в акционерном обществе и непосредственно на заводе ДБ и УВС более эффективным, прозрачным, доступным для широкого круга работников.

*Ислямова Л.И., Александрова И.В.*

### **Аттестация государственных служащих на примере УВД г. Нижнекамска**

Аттестация позволяет закреплять работников за подходящими для них рабочими местами. Она представляет собой целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места. На результатах полученной оценки базируются многие управленческие решения относительно кадров организации.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 7 февраля 2011г. №4-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О полиции» статьей 2 слово "милиция" заменена словом "полиция". Для того чтобы продолжить дальнейшую службу в органах внутренних дел, всем сотрудникам необходимо было пройти внеочередную аттестацию. В связи с этим возникла необходимость совершенствования системы аттестации в органах внутренних дел.

Проблема аттестации получила широкое освещение в научной и методической литературе, в частности, в работах Е.А. Борисовой, Ю.Н. Полетаева, А.В. Куракина, А.А. Савостина, Ю.Н. Старилова и других.

В работах названных авторов подробно раскрываются вопросы становления системы аттестации в России, цели и задачи аттестации, ее основные этапы, даются рекомендации по построению системы аттестации государственных служащих.

Менее изученным является вопрос, касающийся предмета оценки, то есть тех параметров, по которым оценивается сотрудник ОВД при проведении аттестации.

*Целью* представленного исследования выступает изучение особенностей аттестации государственных служащих и разработка предложений по совершенствованию системы аттестации сотрудников УВД г.Нижнекамска.

Для достижения указанной цели в работе поставлены следующие *задачи*:

- изучить теоретические аспекты аттестации государственных служащих;
- рассмотреть организацию и порядок проведения аттестации государственных служащих;
- проанализировать организацию и порядок проведения аттестации сотрудников УВД г.Нижнекамска;
- рассмотреть отечественный опыт аттестации персонала;
- на основе приведенного анализа разработать предложения по совершенствованию системы аттестации сотрудников УВД г.Нижнекамска.

*Объектом* работы является процесс организации и порядка проведения аттестации государственных служащих. *Предметом* выступает совокупность методов, применяемых для оценки персонала и обеспечивающих совершенствование системы аттестации государственных служащих.

Проведенный в выпускной квалификационной работе анализ организации и порядка проведения аттестации позволяет сделать ряд выводов и обобщений.

Изучив теоретические аспекты аттестации государственных служащих, можно сделать вывод о том, что аттестация государственного служащего - это административно-правовая процедура по оценке профессионального соответствия государственного служащего занимаемой государственной должности, направленная на совершенствование государственной службы и развитие внутреннего потенциала аттестуемого, обязывающая по итогам принять установленные законодательством административно-правовые меры, что будет способствовать эффективному развитию профессионального и личностного

потенциала кадров.<sup>3</sup>

Аттестация государственных служащих призвана обеспечить:

- совершенствование деятельности государственных органов по подбору, повышению квалификации и расстановке кадров;
- определение уровня их профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности;
- повышение эффективности управленческого труда и развитие творческой инициативы;
- обеспечение социальной защищенности гражданских служащих путем дифференциации оплаты их труда;
- решение вопроса о повышении гражданского служащего в должности, другого трудового стимулирования.

При этом аттестация сотрудников внутренних дел имеет некоторые отличия.

Анализ показателей управления кадрами в УВД г. Нижнекамска показал, что для сотрудников созданы хорошие условия труда; у них имеется возможность карьерного роста, возможность обучаться и переобучаться. Всё это способствует тому, чтобы они честно и достойно служили в органах внутренних дел на благо своего государства и общества.

Для того чтобы выявить основные проблемы организации и порядка проведения аттестации сотрудников УВД г. Нижнекамска, был проведен анкетный опрос работников. Из ответов респондентов выяснилось, что сотрудники отмечают несоответствие действующей системы аттестации современным требованиям предъявляемым к полицейским. Сотрудники хотят, чтобы были добавлены методы, способные раскрыть компетентность сотрудника в тех областях, которые являются ключевыми для успешной работы и позволяют сотруднику увидеть свои сильные и слабые стороны, а также спланировать конкретные способы развития профессиональных навыков с целью повышения эффективности работы. Желательным оказалось изучение личностных характеристик сотрудников с помощью кейсов и деловых игр, в ходе которых можно искусственно создать критическую, стрессовую, сложную ситуацию и решить реальные проблемы, касающиеся деятельности структурных подразделений, где они работают. Опрашиваемые уверены, что такие методы оценки персонала в полиции позволят поднять эффективность работы данной организации.

Обобщение отечественного опыта аттестации государственных служащих показало, что в России применяются самые различные методы аттестации.

Для решения проблем проведения аттестации в УВД г. Нижнекамска предлагаются методы «360 градусов» и «Деловая игра».

Оценка по методу 360 градусов позволяет получить структурированный коллективный отзыв о компетентности сотрудника с позиции руководителей, подчиненных и коллег. Оценивающие обязательно должны реально видеть рабочее поведение оцениваемого. Кроме того, сотрудника могут попросить оценить самого себя.

Деловая игра позволяет успешно решать следующие задачи:

- определять индивидуальные и коллективные способности испытуемых, степень их подготовленности к профессиональным требованиям;
- повышать интерес участников к учебному процессу, их вовлеченность в решение организационных задач;
- наглядно представить реальную ситуацию, прочувствовать ее и определить возможные стратегии собственных действий;
- изучить составные части организационной проблемы, выявить важнейшие из них и обработать ее комплексное поэтапное решение в имитационном режиме;
- приобрести навыки решения проблем в условиях максимально приближенных к реальной ситуации.<sup>4</sup>

Затраты на внедрение этой технологии включают в себя оформление документации, тиражирование оценочных листов, покупку программного обеспечения и привлечение опытного консультанта.

<sup>3</sup> Куракин А. В. Процедуры, обусловленные прохождением государственной гражданской службы РФ / А. В. Куракин, А. А. Савостин // Право и политика. 2004. С. 27-28.

<sup>4</sup> Современные образовательные технологии «Деловые игры». URL: <http://charko.narod.ru> (дата обращения 29.04.2011).

Общество ждёт позитивных изменений в работе органов внутренних дел, нуждается в новом правоохранительном институте, который должен отвечать всем современным требованиям. Российская полиция должна стать единой, мобильной, эффективной и технически оснащённой структурой, укомплектованной специалистами самого высокого уровня.

Вход в полицию через аттестацию – общее правило, которое зафиксировано в законе «О полиции» и должно неукоснительно выполняться.

*Ковшов С.А., Губина Н.В.*

### **Женщина–менеджер: социально – экономические и психологические проблемы становления и адаптации в современных условиях (на примере филиала ОАО "ТГК-16" - "Нижнекамская ТЭЦ (ПТК-1)")**

Становление современных экономических отношений в России может быть успешным, если в полной мере будут приведены в действие резервы, заключающиеся в трудовом потенциале не только мужчин - менеджеров, но и руководителей-женщин. Глубокие социально-экономические преобразования в нашей стране делают необходимым анализ механизмов формирования и развития трудового потенциала руководителей-женщин в системе управления на основе выявления и учета новых факторов, детерминирующих его состояние и перспективы использования.

Высокий управленческий потенциал, которым обладают женщины, может открыть России новые возможности социально-экономического развития.

В науке данная проблема анализируется в общих чертах, остаётся ещё много дискуссионных вопросов, касающихся различных проблем деятельности женщин-менеджеров.

В связи с этим в данной статье будет представлено исследование, целью которого выступил анализ социально-экономических и психологических проблем становления и адаптации женщины-менеджера в организации энергетической отрасли.

*Объектом* выступил гендер и его влияние на управление, *предметом* - социально-экономические и психологические аспекты становления и адаптации женщины-менеджера.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- оценить состояние гендерных исследований в современном обществе;
- определить ролевые и статусные характеристики женщин в Российском управлении во взаимосвязи с другими аспектами жизнедеятельности;
- провести анализ кадрового состава и организации процесса управления персоналом ОАО "ТГК-16";
- проанализировать стиль, методы и эффективность управления руководителей среднего звена на примере одного из промышленных предприятий г. Нижнекамска;
- привести примеры зарубежного и отечественного опыта поддержки женского управленческого труда;
- разработать предложения по внедрению мероприятий, направленных на повышение эффективности производственного управления и способствующих успешности становления и адаптации руководителей-женщин в современных экономических условиях.

Исследование проводилось с позиций системного, функционального и личностно-ситуационного подходов: жизнедеятельность женщин анализировалась как развивающаяся и динамичная целостная система разнообразных связей и отношений в обществе.

*Эмпирическую базу исследования* составили: научная и справочная литература, законодательные и нормативные акты, данные Федеральной службы государственной статистики, служебные документы филиала ОАО "ТГК-16" Нижнекамская ТЭЦ (ПТК-1), материалы вторичного анализа исследований отечественных и зарубежных специалистов по гендерной проблематике, материалы собственного социологического исследования.

В результате исследования был сделан ряд выводов и сформулированы предложения.

1. Исследуемая проблема отличается ярко выраженной специфичностью. В предметную область социологии пола включаются: гендерные культурные стереотипы,

роли и отношения, взаимосвязь половой идентичности и социального поведения, исторические закономерности полового разделения труда и стратификации.

2. Исследования прошлых лет не рассматривали женщину с позиции становления как личности, равноценного партнера мужчин во всех сферах жизнедеятельности. В настоящее время женщина становится объектом изучения в качестве исторически значимого активного субъекта экономической, политической и социокультурной жизни общества.

3. В России в последние годы выделяются четыре позиции ученых относительно вопроса профессиональной успешности у представителей разных полов: 1) мужчина эффективнее женщины, как в управлении, так и в исполнительской деятельности; 2) женщина эффективнее мужчины; 3) мужчина и женщина равным образом эффективны в профессиональной деятельности, но имеют разный деловой стиль, и их эффективность зависит от многих других условий; 4) половая принадлежность работника не имеет никакого влияния на эффективность труда и профессиональную успешность.

Гендерный комплексный подход, позволил представить объект познания, как развивающуюся и динамичную целостную систему разнообразных связей и отношений в обществе.

В рамках структурного функционализма Т. Парсонса удалось изучить стили и методы управления руководителей одного уровня в единстве с их функциональными обязанностями и социальным окружением в структуре изучаемой организации. Применяя концепции личностно-ситуационного подхода, был сделан анализ социально-психологических особенностей женщин-руководителей и условий, в которых происходит процесс управления.

В результате анализа документов были выявлены социально-демографические характеристики и функциональные обязанности каждого отдельного руководителя организации Нижнекамская ТЭЦ (ПТК-1), а также численность сотрудников, находящихся под их непосредственным руководством (таблица 1).

Гендерная структура предприятия по иерархии управления позволила сделать вывод о том, что наиболее загруженная часть руководителей находится на линейных должностях в сфере производства (мастер, старший мастер, начальник участка и цеха, заместитель начальника цеха), которые на передовой линии борьбы за план, выполнение заданий. Несколько меньшая, хотя по своему содержанию непростая нагрузка у тех, кто возглавляет так называемые функциональные подразделения – отделы, службы, бюро, лаборатории. Руководящие должности здесь более посильны для женщины. Анализ гендерной структуры показал, что самую большую долю женщин среди руководителей предприятия составляют менеджеры низшего звена - 33% против 19% - в среднем звене и 25% - в высшем руководстве. Тем самым, следует вывод, что в практике деятельности изучаемого предприятия сложилась иерархия женских руководящих мест.

*Таблица 1 — Функциональные обязанности менеджеров на предприятии ТЭЦ (ПТК-1)*

<b>Наименование отдела.</b> Общее число сотрудников; пол, возраст; стаж работы в должности начальника отдела.	<b>Функциональные обязанности</b>
<b>Планово-экономический отдел.</b> 8 человек; женщина, 42 года; Стаж - 10 лет.	Изучение и анализ трудовых процессов, условий труда предприятия; организация работы по нормированию и анализу качества труда; проведение семинаров, лекций, консультаций; контроль за расходованием фондов оплаты труда, соблюдением штатной дисциплины, соблюдением трудового законодательства и других нормативно-правовых актов; управление работниками отдела.
<b>Планово-технический отдел.</b> 13 человек мужчина, 48 лет; Стаж - 6,5 лет.	Планирование технического развития предприятия, направленное на улучшение качества продукции (услуг) и повышение конкурентоспособности; координация деятельности технических служб; руководство составлением технических заданий на внедрение средств автоматизации и механизации; контроль за заключением и исполнением договоров; управление работниками отдела.
<b>Отдел подготовки и проведения ремонта.</b> 14 человек; мужчина, 43 года;	Разработка и планирование производственных и должностных инструкций по охране труда; контроль за состоянием оборудования и помещений; расследование причин аварий; проведение наладки и тепломеханических испытаний оборудования; обучение персонала по

Стаж - 8 лет.	соблюдению техники безопасности на предприятии энергетики; управление работниками отдела.
<b>Административно-хозяйственный отдел.</b> 9 человек; женщина, 37 лет; Стаж - 6 лет.	Контроль и организация деятельности по соблюдению чистоты служебных помещений; обеспечение ремонта, стирки и дезинфекции спецодежды, обуви и мягкого инвентаря; обслуживание гостей и делегаций; обеспечение инвентарем, бланками, канцелярскими принадлежностями; управление работниками отдела.
<b>Отдел автоматизации и информационных технологий.</b> 7 человек мужчина, 35 лет; Стаж - 2,5 года.	Планирование проведения ремонтов, внедрения, реконструкции и модернизации средств АСУ ТП, АСУП и программного обеспечения; контроль за выполнением ремонтно-наладочных работ, соблюдением работниками норм, правил, инструкций по охране труда и технике пожарной безопасности; организует учет и составление отчетности о производственной деятельности, ведет техническую документацию; организует обучение и проверку знаний работников по обслуживанию оборудования и объектов повышенной опасности; управление работниками отдела.
<b>Отдел планирования режимов тепловой и электрической энергии.</b> 10 человек; мужчина, 45 лет; Стаж - 12 лет.	Контроль технического состояния объектов энергетики; расследование нарушений; расчет, планирование и анализ устойчивости энергосистемы и допустимых потоков мощности; организация деятельности технологической системы диспетчерских центров; управление работниками отдела.
<b>Отдел управления персоналом</b> 6 человек женщина, 37 лет; Стаж - 4 года.	Планирование подготовки и переподготовки, подбор, расстановка, комплектование и анализ текучести кадров; установление связей с учебными заведениями и службой занятости города; контроль за соблюдением социальных гарантий граждан; управление работниками отдела.
<b>Отдел технического контроля</b> 13 человек; мужчина, 52 года; Стаж - 19 лет.	Контроль за организацией работы уполномоченных лиц по охране труда, наличием и разработкой основной документации по ТБ, за исполнением предписаний надзорных органов; организация мероприятий, направленных на надежность эксплуатации энергетического оборудования, зданий, сооружений; рассмотрение писем, жалоб работников по вопросам условий и охраны труда; участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения; управление работниками отдела.

Опираясь на результаты наблюдения удалось сделать расчет долей затрат рабочего времени по типу деятельности руководителей-мужчин и руководителей-женщин отдельно. Хронометрия показала:

- женщины-руководители уделяют больше времени «бумажной» работе (составлению отчетов, работе с документами и т.п.);
- женщины склонны к более регламентированному способу организации деятельности, так как предпочитают планировать свою деятельность. У мужчин в два раза больше, чем у женщин незапланированных встреч и совещаний;
- пустая трата времени (личные телефонные разговоры, перекуры и т.п.) у мужчин составляет 10,3%, у женщин 7,2% от общего рабочего времени. Эта разница выравнивается, если учесть время обедов.
- с точки зрения эффективности использования рабочего времени особых гендерных отличий не выявлено.

В анкетировании приняли участие 80 респондентов, в том числе 48 человек, работающих под руководством мужчин и 32 человека, находящихся в подчинении женщин.

Основные выводы по данному исследованию можно сформулировать следующим образом:

- мужчины чаще используют командно-административный стиль управления. Женщинам-руководителям характерна большая демократичность, готовность к сотрудничеству и коллегиальному принятию решений без лишней опеки подчиненных;
- фактор пола определяет различную выраженность основных компонентов и типов индивидуального стиля руководства. Он обеспечивает женщинам-руководителям большую, по сравнению с мужчинами, социально-психологическую эффективность;
- к формированию директивности и попустительства в стиле руководства женщин приводит низкая выраженность коммуникативных качеств личности, принципиальности и стрессоустойчивости. В остальном же — умение действовать в ситуации конфликта и

угрозы риска, постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям, умение эффективно использовать навыки и способности других людей, умение противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию — управленческие качества руководителей, как мужчин, так и женщин;

- мужчины, по сравнению с женщинами, более высоко ценят качества, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности и организации взаимодействия в коллективе; руководители-женщины выше оценивают морально-нравственные качества;

Сравнительный анализ мужского и женского менеджмента позволяет говорить о том, что женщины-руководители не только не проигрывают мужчинам как менеджеры, но иногда действуют успешнее и при этом пользуются авторитетом у сотрудников своего предприятия.

Изученный зарубежный и отечественный опыт становления и адаптации женщины-менеджера в современных условиях позволил предложить:

- провести в ОАО «ТГК-16» - Нижнекамская ТЭЦ (ПТК-1) комплексное исследование организации работы в системе управления предприятия;

- разработать стратегию, связанную с положением женщин в компании и их карьерным продвижением, включающую в себя такие мероприятия как: специализированные тренинги, поощрение за успешность работы, поддержка инициативы и т.п.

С целью контроля и повышения эффективности управления в целом, и использования рабочего времени руководителями, в частности, предлагается:

- внедрить на предприятии систему электронного учета рабочего времени;

- выделить небольшую комнату в качестве места для курения в самой отдаленной части офисного здания, куда войти можно было бы только по электронному пропуску;

- для всех руководителей среднего звена организовать тренинги, направленные на повышение командного духа менеджеров;

- для женской части руководителей организовать специализированные тренинги «Эффективные коммуникации в управлении», «Управленческий контроль», «Навыки стрессоустойчивости» и т.п.

Опираясь на результаты проведенных исследований и полученные выводы, рекомендуется при подборе персонала на управляющую должность ориентироваться не на гендерный фактор, а основываться на особенностях лидерской позиции, т. е. способа принятия решений, стиля руководства и индивидуально-типологических характеристиках конкретного кандидата. Усилия по обеспечению равноправия и равных возможностей для мужчин и женщин должны быть неотделимы от социальных преобразований в целом. Вовлечение в сферу управления должно осуществляться на принципах равноправия, с учетом профессиональных качеств и способностей, а не половой принадлежности человека.

*Салахов А.Р., Дрепа Е.Н.*

### **Система аттестации персонала в органах местного самоуправления на примере МО «Нижнекамский муниципальный район»**

Аттестация персонала является эффективной формой оценки персонала и широко используется в практике управления. Некоторые аспекты проведения процедуры аттестации отражены в трудовом законодательстве, что, безусловно, является большим преимуществом перед другими методами оценки. Процедура аттестации доступна и проверена временем.

В практическом смысле главная цель аттестации состоит в том, чтобы определить соответствует ли конкретный муниципальный служащий замещаемой им должности. Кроме того, аттестация позволяет достичь такие частные цели, как:

- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы;

- выявление перспективы развития потенциальных возможностей муниципальных служащих;

- определение необходимости повышения квалификации, подготовки и переподготовки муниципальных служащих;

- обеспечение возможности профессионального и служебного роста, движение кадров;
- стимулирование роста профессионализма муниципальных служащих.

По результатам аттестации строится индивидуальный план развития каждого специалиста, предусматривающий повышение его квалификации (семинары, тренинги, стажировки, консультации) и его карьерный рост.

С целью оценки системы организации и проведения аттестации муниципальных служащих, а также для предложения мер по повышению эффективности аттестации муниципальных служащих в Совете и Исполнительном комитете Нижнекамского муниципального района авторами было проведено исследование в феврале 2012 года. Источниковой базой исследования послужили документы, отчеты, справки, касающиеся вопроса проведения аттестации муниципальных служащих.

Было выявлено, что большая часть квалификационных экзаменов была проведена в 2009 году (10) в период образования муниципалитета, в 2010 году состоялось 3 экзамена, а в 2011 году – 4. Всего за три года было проведено 17 заседаний аттестационной комиссии, которые провели аттестацию 271 муниципальных служащих.

Аттестация выполняет основное свое предназначение только в том случае, если ее оценка объективна. Главной чертой принципа объективности оценки является беспристрастность, отсутствие всяких предубеждений относительно делового поведения служащего.

Однако исследование показало, что аттестационная комиссия Нижнекамского муниципального района этих принципов не придерживалась. Так анализ всех 17 протоколов показал, что ни один из 271 служащих не получил отрицательной оценки. Кроме того комиссия не приняла ни одного решения о повышении или понижении их в должности. Таким образом, все муниципальные служащие оказались соответствующими занимаемым должностям.

Дополнительно было выявлено, что аттестуемые в основном сами составляли на себя характеристики-отзывы, и только каждый десятый получал отзыв от своего непосредственного руководителя. Это подтверждает гипотезу о том, что характеристики-отзывы пишутся преимущественно формально, и не отражают действительных профессиональных навыков и качеств работников.

В процессе проведения аттестации нарушались и такие её важные принципы, как: гласность, обязательное сообщение результатов работнику, принятие решения комиссией большинством голосов, возможность обжалования решения комиссии, а также увязка результатов аттестации и оплаты труда.

Таким образом, система аттестации муниципальных служащих в Нижнекамском муниципальном районе, может быть признана неэффективной и нуждается в улучшении.

Одним из важнейших направлений оптимизации процедуры аттестации может послужить внедрение внутреннего электронного центра аттестации, который в дальнейшем должен интегрироваться в общую систему управления персоналом.

В качестве основы данной электронной системы предлагается использовать продукт для оценки и аттестации персонала TestGold компании AVELife.

Данная система электронной аттестации имеет возможность создания профессиональных тестов в удобной многооконной среде. Учетная запись позволяет сохранить следующие данные: группа, фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, адрес электронной почты и дополнительную информацию. В ней доступна группировка тестируемых, фильтрация результатов тестирования по группе, а также ограничение несанкционированного доступа.

Программное обеспечение TestGold AVELife позволяет редактировать задаваемый вопрос и варианты ответов, а также форматировать наглядное представление данных.

Результаты тестирования могут быть представлены в следующих формах:

- табличное представление;
- графический анализ;
- совокупная характеристика по группе;
- анализ ответов.

Оценка эффективности проекта будет ежегодно проводиться на основе использования системы целевых индикаторов, которая обеспечит мониторинг динамики изменений в сфере аттестации муниципальных служащих за оцениваемый период с целью уточнения задач и мероприятий проекта.

Для реализации проекта была проведена оценка материально-технической базы организации, результаты которой показали, что:

- каждое рабочее место оснащено персональным компьютером;
- все компьютеры имеют доступ в Интернет, а также соединены в одну локальную сеть;
- организация имеет IT-отдел, осуществляющий программно-техническое обеспечение.

Результаты этого анализа позволяют сделать вывод, что технические возможности организации позволят реализовать такие преимущества рассматриваемого программного обеспечения, как:

- тестирование на рабочих местах в локальной сети организации с централизованным хранением данных, удаленное E-Mail-тестирование и дистанционное интернет-тестирование посредством Web-сервера;
- гибкую, настраиваемую систему оценивания;
- разнообразное представление результатов;
- гибкое формирование отчетности.

Таким образом, применение средств электронной аттестации в разы сократит время, затрачиваемое на обработку результатов и составление материалов для анализа.

Вторым большим плюсом автоматизации станет минимизация или даже практическое устранение фактора человеческой ошибки (сознательной и неосознанной) при обработке результатов.

К третьему положительному фактору можно отнести возможность оперативной работы с большим массивом информации.

Кроме того, система электронной аттестации позволит оперативно делать выводы о соответствии сотрудника занимаемой или вакантной должности, хранить архив по каждому служащему и, как результат, анализировать динамику его роста. К тому же такая оценка сотрудников может проводиться дистанционно.

*Хафизова А.Р., Никуфорова Н.И.*

### **Формирование кадрового резерва муниципальной службы и механизмы его использования**

Вопрос формирования и рационального использования кадрового резерва на муниципальной службе во втором десятилетии XXI века стоит особенно остро и злободневно. Серьезные изменения, происходящие в политической, экономической, социальной сферах нашего общества, требуют перемен в муниципальной кадровой политике и кадровой деятельности в системе муниципальной службы. Создание новой модели муниципального управления требует обновления управленческих кадров. Это можно осуществить на практике при наличии профессионально подготовленного кадрового резерва.

В последнее десятилетие XX века обновление управленческих кадров на федеральном, региональном и муниципальном уровнях власти осуществлялось бессистемно и спонтанно. В этом и кроется одна из главных причин «пробуксовывания» реформ в Российской Федерации.

В современных условиях важное значение приобретает такое направление кадрового обеспечения муниципальной службы, как работа с кадровым резервом на управленческие должности в органах муниципальной власти и управления. От правильной постановки работы с кадровым резервом зависит, какие кадры придут к руководству в органах местного самоуправления в перспективе. Это положение применимо ко всем уровням власти. Однако органы местного самоуправления обладают меньшими организационными возможностями и опытом формирования кадров, чем федеральные и региональные органы государственной власти. Тем более в условиях российской реформы муниципальных образований, которых стало более 24 тысяч, и в которых занято более 340,1 тыс. муниципальных служащих, данное требование приобретает особую значимость в силу исторических, экономических и социально – политических обстоятельств.

Для современной России проблема профессионализма и компетентности кадров в системе муниципальной службы и управления продолжает оставаться крайне актуальной.

На уровне высшего руководства страны неоднократно указывалось на громоздкость, неповоротливость и неэффективность муниципального аппарата, а в отношении его профессионализма подчёркивалось, что для аппаратных работников знание современной науки управления – это всё ещё очень большая редкость.

Причина несостоятельности многих муниципальных служащих как подлинных профессионалов своего дела кроется, в том числе, и в неэффективных технологиях формирования, развития и использования кадров, в том числе, и при выдвижении кадров на должность из кадрового резерва.

В практике работы и в существующих научных и методических разработках отсутствуют устоявшиеся единообразные подходы к кадровому резерву.

В рамках качественного укрепления и совершенствования органов местного самоуправления, реформирования политической системы общества, существенно актуализируются проблемы повышения профессионализма кадров, особенно руководящих, их рационального распределения, ротации, своевременного выдвижения талантливых, высококомпетентных кадров на более ответственную работу. Отсутствие стройной системы работы с резервом руководящих кадров обостряет эту проблему, и, не имея четкой научно-методологической основы, приводит к стихийности и произвольно-субъективным решениям, что также является предпосылкой возможных коррупционных проявлений.

В связи с этим возникла необходимость проведения исследования в муниципальных органах власти Нижнекамского муниципального района.

*Объектом исследования* выступил кадровый резерв муниципальной службы МО «Нижнекамский муниципальный район». *Предметом* - процесс формирования кадрового резерва и механизмы его использования.

*Цель исследования заключалась* в выявлении тенденций и противоречий процесса резервирования муниципальных кадров в данном муниципальном образовании и разработка рекомендаций по совершенствованию механизма использования кадрового резерва муниципальной службы.

Достижение поставленной цели предполагало решение следующих задач:

- установить теоретико-методические основы кадрового резервирования муниципальной службы;
- раскрыть структуру формирования кадрового резерва муниципальной службы;
- проанализировать проблемы формирования кадрового резерва в системе муниципального управления вообще и в органах муниципальной власти Нижнекамского муниципального района – в частности;
- на основе зарубежного и отечественного положительного опыта разработать рекомендации по совершенствованию механизма использования кадрового резерва муниципальной службы.

В работе был использован системный подход для изучения формирования кадрового резерва муниципальных служащих и его использования. Системный подход позволил выявить существующие проблемы в системе, причины их возникновения, определить желаемое состояние системы и способы разрешения существующих проблем.

Дополнительно привлеченный структурно-функциональный подход позволил проанализировать процесс формирования кадрового резерва с точки зрения функции каждой системной единицы по отношению к системе как целому.

Эмпирическую базу исследования составили:

- результаты опроса пользователей Федерального портала управленческих кадров, статистические данные портала;
- результаты собственного социологического исследования, проведенного в организационно-кадровом отделе, а также материалы и отчеты данного отдела.

Для получения социологической информации был использован метод экспертного опроса, а для получения количественной и качественной информации по формированию кадрового резерва муниципальных служащих был применен метод вторичного анализа документов.

Анализ научной литературы показал, что сущность резерва кадров в сфере муниципального управления, теория и методология управления резервом находятся лишь в стадии формирования и требуют более глубокого научного осмысления. Отсутствует методологический аппарат формирования резерва кадров, не исследованы особенности и принципы работы с кадровым резервом и механизмом использования сформированного резерва.

Исследование состояния кадрового резерва в МО «Нижнекамский муниципальный район» показало, что в 2011 году в резерв управленческих кадров по результатам отбора включено 87 человек, из них 43% - это муниципальные служащие, а 57% - работники различных организаций и предприятий, не являющиеся муниципальными служащими. Таким образом, управленческий резерв муниципалитета формируется как из внутреннего, так и из внешнего источника. Несмотря на различные источники формирования резерва кадров, критерии и методы их оценки, как правило, едины.

Проведенный гендерный анализ показал сохраняющееся превосходство числа женщин над числом мужчин. Среднее соотношение за 2011 год среди лиц, включенных в резерв управленческих кадров, составило: 31 чел. (36%) мужчин к 56 чел. (64%) женщин.

Возрастные характеристики резерва на момент его формирования были следующими: 21 человек (24%) имели возраст до 30 лет, 38 человек (44%) – возраст до 40 лет, 24 человек (28%) – до 50 лет и, наконец, 4 человека (4%) возраст до 60 лет. Эти данные показывают, что резерв на одну треть (32%) является неэффективным, так как в него включены люди старше 40 лет. Если учесть, что в резерве человек должен провести минимум 2 года, чтобы освоить программу повышения своего профессионального уровня, а женщины уходят на пенсию в 55 лет (большинство в резерве женщин), то подготовка резервистов не всегда оказывается оправданной.

Все лица, зачисленные в резерв управленческих кадров, имеют законченное высшее профессиональное образование, 5 человек имеют два высших профессиональных образования, 1 человек – три высших образования.

Анализ состава резерва управленческих кадров по направлениям образования позволил выделить приоритетную группу «резервистов», имеющих экономическое образование (31 человек). Второе место в перечне направлений образования резервистов заняло педагогическое (27 человек) и третье – юридическое (16 человек) образование.

Специализированное обучение резервистов в 2011 г. планировалось исходя из результатов анализа потребности в направлениях подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров. При этом 7 человек, находясь в резерве, направлялись на курсы повышения квалификации, и один человек получил назначение на новую должность заместителя руководителя Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района.

В 2012 г. из состава резерва управленческих кадров была замещена также одна должность начальника управления МКУ «Управление земельных и имущественных отношений» МО НМР. 25.03.2013 г. был объявлен конкурс на эту должность.

Необходимо также отметить, что образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» среди лиц, включенных в резерв, имеют всего 5 человек.

Таким образом, выяснилось, что в кадровый резерв практически не привлекаются выпускники учебных заведений, получившие профильную специальность.

Для дальнейшего изучения процесса формирования кадрового резерва и механизмов его использования в Нижнекамском муниципальном районе был проведен экспертный опрос. Респондентами выступили члены комиссии по формированию резерва управленческих кадров Нижнекамского муниципального района в составе 8-ми человек.

В результате обработки ответов на вопросы была получена следующая информация.

Все эксперты удовлетворены системой формирования и подготовкой резерва кадров. При выделении качеств, которыми должен обладать типичный представитель для выдвижения в резерв кадров на руководящие должности мнения разделились следующим образом: все отметили обязательную высокую профессиональную подготовку и ответственность; треть экспертов - высокие организаторские способности; каждый второй указал на значительный опыт и эффективные результаты работы, а половина опрошенных - на обширные знания в области управления и умение строить деловые отношения в системе профессиональной деятельности.

Проведенный опрос показал, что большинство опрошенных дали оценку включенности управленческих структур в работу с резервом кадров как «не вполне достаточную».

Несмотря на имеющиеся недостатки в работе с резервом кадров и сформировавшееся у части руководителей удовлетворительное отношение к этой деятельности, большинство руководителей понимают, что работа по формированию резерва является важной составляющей профессионального развития руководителей

кадров. Они воспринимают систему формирования и подготовки резерва кадров как «крайне необходимую» и «необходимую».

Анализируя ситуацию формирования кадрового резерва в Нижнекамском муниципальном районе, необходимо отметить, что хотя в настоящее время сформирована необходимая правовая база для обеспечения этой деятельности, однако в Положении отсутствует упоминания о механизме использования кадрового резерва.

При этом Статья 28 Закона «О муниципальной службе в РФ» прямо указывает на то, что кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя, в том числе, и организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование. Данная норма повторяется в статье 32 данного Закона, определяя создание кадрового резерва и его эффективное использование в качестве приоритетного направления формирования кадрового состава муниципальной службы.

Все это стало основанием для обозначения проблем формирования резерва управленческих кадров в МО «Нижнекамский муниципальный район»:

1) отсутствует учет движения кадрового резерва и контроль профессиональной подготовкой лиц, состоящих в кадровом резерве;

2) в Положении не прописан механизм использования кадрового резерва;

3) при формировании кадрового резерва практически не используются выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для государственной и муниципальной службы.

Для решения всех вышеперечисленных проблем предлагаются следующие мероприятия.

1. Необходимо осуществлять учёт движения резерва на основе следующих показателей:

а) коэффициент насыщенности резерва по каждой должности – частное от деления количества человек, состоящих в резерве, на количество должностей в резерве. Насыщенность резерва должна составлять 2 и более человек на одну должность;

б) коэффициент использования резерва – доля лиц, состоящих в резерве, назначенных на вакантную должность (%). Рассчитывается путем деления количества лиц, назначенных на вакантные должности из резерва, на количество человек, состоящих в резерве, и умноженное на 100 %;

в) коэффициент эффективности резерва – доля лиц, назначенных на вакантные должности из числа лиц, состоящих в резерве (%). Рассчитывается путем деления количества человек, назначенных на вакантные должности, на количество человек, назначенных на вакантные должности из резерва, и умноженное на 100%;

2. Предлагается принять Положение, в котором прописан механизм эффективного использования кадрового резерва МО «НМР».

3. В быстро меняющихся условиях современной жизни при формировании резерва управленческих кадров ставку необходимо делать на молодежь, и, в первую очередь, на вузовскую, обучающуюся по специальности «Государственное и муниципальное управление». Предлагается создать конкретные условия для накопления студентами ГМУ опыта управленческой деятельности в течение всего периода обучения. Этому может способствовать реализация Программы «Студенческий кадровый резерв».

*Идея Программы* заключается в следующем: накопление управленческого опыта будет обеспечиваться через многократное выполнение управленческих функций разного уровня. Для каждого «кандидата на руководящий пост» разрабатывается своя «карьерная линия». Мониторинг роста такого «кандидата в руководители» будет осуществляться в виде портфолио, где будут накапливаться положительные отзывы и конкретные достижения на протяжении всех лет участия студента в Программе.

*Целевая группа, которой адресована данная Программа* – студенты специальности «Государственное и муниципальное управление», имеющие потенциал для накопления управленческого опыта для дальнейшей работы в органах местного самоуправления.

## Функции и структура программы эмпирического исследования

Требования, которые предъявляются к курсовым работам и проектам современными стандартами высшего образования, завышены как по объёму работы, так и по их содержанию. Работы и проекты даже отличников показывают только то, как студенты умеют пользоваться современным информационными технологиями, и насколько они понимают задание, которое им выдает преподаватель, их дисциплинированность при выполнении задания, а также, то как они умеют передавать уже готовую и обработанную информацию. При этом заранее понятно, что большинство студентов, если их попросить кратко в устной или в письменной форме изложить сданную ими работу, будут не способны этого сделать, либо сделают это косноязычно и с массой ошибок по русскому языку. У преподавателя проверка письменных эссе занимает достаточно много времени и ставит его в трудное положение, что же оценивать — знания предмета или знания русского языка и умение выражать студентом мысль письменно. Преподаватель оказывается между двумя проблемами: с одной стороны, проблема достоверного измерения и оценки действительных знаний студентов, а, с другой, - снижение уровня успеваемости, если к оценке подойти принципиально. Чтобы не вступать в конфликт со студентами и администрацией вуза, преподаватель чаще всего идет по пути «наименьшего сопротивления», а именно: если работа оформлена по стандарту, то студент получает положительную оценку, а уровень его знаний при этом остаётся на совести преподавателя.

Можно говорить о том, что нужна коллегиальность и другие формы осуществления контроля качества преподавания, но изначально ясно, что неоплачиваемая работа (а контроль именно такой вид деятельности в вузе) всегда будет выполняться формально, а не реально.

Все эти рассуждения справедливы и по отношению написания выпускных квалификационных работ.

Учитывая все эти моменты, на кафедре ГМУСМ выработали определённую систему закрепления и контроля знаний, умений и навыков студентов в процессе написания ими курсовых и дипломных работ и проектов. Одним из элементов этой системы является подготовка студентами программ исследований.

*Программа исследования по своей сути сама выступает проектом.* Являясь регламентирующим документом, программа дисциплинирует мышление, позволяет любому, даже не очень сильному, студенту осознать все стороны его теоретической и практической деятельности по выбранной им для исследования теме. Кроме того, проверка правильности мышления студента, становится не столь обременительной и для преподавателя, так как, во-первых, программа гораздо меньше по объёму, чем вся работа, а, во-вторых, она задаёт схему, по которой легко проверить всю работу в целом.

Стандартно программа начинается с обоснования актуальности проблемы, которую следует подвергнуть эмпирическому исследованию. Однако важным для формирования исследовательского мышления студента является тот момент, что прежде чем начать обосновывать проблему, её следует сформулировать или выбрать из целого ряда уже существующих. И здесь вряд ли поможет интернет. Дело в том, что реальные проблемы эмпирического исследования обычно связаны со спецификой объекта и протекающих в нем социальных и экономических процессов. Кроме того, в рамках одной темы всегда можно выделить не одну, а несколько проблем.

Например, такие темы ВКР как «Муниципальная политика в сфере удовлетворения информационных потребностей населения», «Государственное регулирование культуры в РТ», «Стратегия города в области обращения твердых бытовых отходов на примере Нижнекамского муниципального района» - предполагают, что в качестве основных видов проблем эмпирического исследования могут выступать:

1. несоответствие теоретической модели объекта исследования его реальному состоянию или состоянию одной из составляющих его частей (в представленных темах объектами выступают: государственное регулирование, муниципальная политика, стратегия города);

2. недостаточная подготовленность объекта воздействия государственного регулирования, муниципальной политики или стратегии к восприятию и оценке этого воздействия, а именно это, по мнению Вебера, делает власть, а в нашем случае -

управленческое воздействие, легитимными и ожидаемыми, формируя соответствующую форму поведения объекта воздействия (объектами воздействия в обсуждаемых темах выступают население муниципального образования со своими потребностями, установками, интересами; институты культуры; управленческие кадры и персонал организаций и т.д.);

3. несоответствие механизмов, методов и стратегии реализации политики, управления (регулирования) требованиям времени, населения, персонала и т.д.; уровню компетентности тех, кто использует эти методы; целям.

Такие темы, как: «Совершенствование работы с молодыми избирателями в Нижнекамском муниципальном районе», «Формирование организационной культуры муниципальных служащих в РТ (проект на примере органов муниципальной власти Нижнекамского муниципального района)» свои эмпирические данные могут почерпнуть, исследуя в основном проблемы второго и третьего вида.

Выбор и формулировка проблемы эмпирического исследования должны опираться на объективные и субъективные критерии. Объективный критерий связан с теми возможностями, которые предоставляет студентам место преддипломной практики. Субъективные критерии формируются, исходя из предпочтений и компетенций преподавателя и студента, которые согласуют выбор темы ВКР и научную методологию теоретического и эмпирического исследования.

Предположим, что место практики способно обеспечить избранную студентом тему полной и достоверной информацией, если он составит грамотную программу исследования для сбора эмпирической информации. Тогда остается вопрос выбора научной методологии для её сбора.

Среди важнейших общенаучных подходов можно выделить:

- исторический, рассматривающий явление в генезисе;
- сравнительный, выявляющий общие и специфические свойства, этапы становления и развития одного и того же явления;
- системный, исследующий социальное явление как целостность отличную от внешней среды;
- комплексный, ориентированный на междисциплинарный синтез для получения многостороннего и целостного изучения сложно-организованных объектов.

Научный подход может рассматриваться как некий прообраз научной теории, в котором присутствуют её важнейшие базисные основания. Подход включает в себя образ объекта исследования, гипотезы относительно проблемных аспектов в познании этого объекта, а также некоторые принципы исследования (например, принцип единства теории и практики, целостности, объективности, развития, историзма и т.п.), а научная теория, кроме этого содержит научное описание объекта и прогноз его будущего функционирования. Именно научный подход, переходящий в теорию, позволяет дать ответ на вопросы: «Что анализировать?» и «Как анализировать?».

Например, проблемы темы «Муниципальная политика в сфере удовлетворения информационных потребностей населения» можно исследовать, используя такие научные теории и подходы, как: теория социальной справедливости, теория рисков, социокультурный или институциональный подходы.

В соответствии с *концепцией справедливого общества*, население муниципального образования, должно рассматриваться как совокупность отдельных индивидов, «чьи права и обязанности должны быть определены, а недостаточные средства удовлетворения распределены в соответствии с правилами, для того чтобы обеспечить наивысшее возможное удовлетворение их желаний»<sup>5</sup>, в том числе и в информационной сфере.

Сутью применения *теории рисков* является выявление различных социальных рисков связанных с муниципальной политикой, классификация их по характеру и вероятности возникновения, остроте и последствиям реализации. Для снижения вероятности возникновения и смягчения последствий рисков в рамках ВКР должны быть разработаны различные способы управленческой деятельности: от недопущения рисков и сдерживания до предупреждения и компенсирования.

*Социокультурный подход* обязывает исследователя рассматривать культуру и

<sup>5</sup>

Роулс, Дж. Теория справедливости / Дж. Роулс // Вопросы философии.- 1994.-№10.- С.71.

социальные отношения в единстве, поэтому под информационной культурой в данном случае будет пониматься совокупность способов и результатов деятельности человека в сфере информационной политики, в том числе идеи, ценности, нормы, образцы, а под социальностью – совокупность взаимоотношений социальных субъектов, вступивших в информационные отношения.

*Институциональный подход* рассмотрим, опираясь на описание С.Г. Кирдиной<sup>6</sup>, которая отмечает, что он позволяет зафиксировать тот момент, когда социальные (в нашем случае — информационные) практики стабилизируются в нормах и правилах, приобретают организационные формы и начинают формировать новое пространство социальных ограничений, предпочтений, возможностей. Сочетание макро- и микроуровней исследований позволяет определить не только характер, но и глубину происходящих институциональных изменений и социальных трансформаций, создавая базу построения прогнозов и перспектив дальнейшего хода трансформации как муниципальной информационной политики, так и информационных потребностей населения.

Как видим, именно научные теории и подходы позволяют правильно сформулировать такие элементы программы исследования как объект, предмет, цель, гипотезы и задачи. Остановимся на описании этих элементов программы более подробно, так как их описание вызывает у студентов не меньшее затруднение, чем формулировка и обоснование проблемы исследования.

Российские учёные до сих пор спорят, что понимать под объектом и предметом исследования.

Будем считать, что *объект социологического исследования* – определенная социальная реальность, не зависящая от исследователя, на которую направлено исследование. Как уточняют Г.В. Осипов и Л.Н. Москвичёв, в эмпирическом исследовании объектом может выступать общность людей, их деятельность, организованная с помощью социальных институтов, и условия, в которых эта деятельность осуществляется<sup>7</sup>.

При описании объекта должны учитываться следующие его характеристики: профессиональная (или отраслевая) принадлежность, пространственная ограниченность (регион, город, деревня), функциональная направленность (производственная, политическая, бытовая и т.д.), временные границы<sup>8</sup>.

Как пишет Ю.П. Аверин,<sup>9</sup> разработка программы исследования направлена на фиксацию определенного угла зрения, под которым может рассматриваться объект. Это связано с тем, что социальная проблема, как правило, включает множество явлений, взаимодействие которых создает противоречие и порождает данную проблему. В одном исследовании все их охватить невозможно. Поэтому надо выбрать то явление, которое будет изучаться в данном исследовании, и оно будет выступать в качестве теоретического объекта социологического исследования. Таким образом, обоснование теоретического объекта социологического исследования – это выделение явления, в котором явно или неявно существует социальное противоречие, и оно наиболее сильно развито. Обобщая можно сказать, что объект — это носитель проблемы.

В «Рабочей книге социолога» делается акцент на том, что объект исследования нетождественен единице наблюдения.

*Единицей наблюдения* в социологии называется тот элемент исследуемой совокупности, в отношении которого непосредственно ведется сбор социальной информации. При этом важно различать единицы наблюдения, о которых собирается информация (единицы анализа), и единицы наблюдения, от которых поступает информация (единицы сбора). В этой связи единицами наблюдения могут выступать как люди, так и документы.

Социологическое исследование может включать различные по своим характеристикам единицы наблюдения. Так, в «Рабочей книге социолога» приводится

---

<sup>6</sup> Кирдина С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России / С.Г. Кирдина // Социологические исследования. - 2002. - № 12. - С.35.

<sup>7</sup> Социология. Основы общей теории: учебник для вузов / отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2002. – С. 716.

<sup>8</sup> Рабочая книга социолога / под общ. ред. и с предисл. Г. В. Осипова. – 4-е изд., стереотипное. – М.: КомКнига, 2006. – С. 114-116.

<sup>9</sup> Аверин, Ю.П. Теоретическое построение количественного социологического исследования: учеб. Пособие / Ю.П. Аверин. – М.: КДУ, 2009. – С. 94-96.

пример исследования текучести рабочей силы на промышленном предприятии. В нём предлагается выделить такие единицы наблюдения, как «выбывшие рабочие», «вновь поступившие рабочие», «работающие в настоящее время на предприятии». Если концентрировать внимание только на «совокупности выбывших рабочих», то на этих данных трудно построить прогноз развития текучести. Однако, если исследовать мнение и других единиц наблюдения, это позволит углубить представление о факторах, влияющих на текучесть рабочей силы, и выявить так называемую потенциальную текучесть<sup>10</sup>.

Теперь рассмотрим, что такое предмет исследования. Все ученые сходятся на том, что *предмет* исследования выражает именно те свойства и стороны объекта, которые наиболее рельефно «оттеняют» противоречие, заключённое в нём<sup>11</sup>.

Как отмечает Е.П. Тавокин, предмет исследования – это конкретная трансформация формулировки проблемы, содержащая наиболее значимые с теоретической или практической точки зрения ее аспекты для данного объекта. Предмет исследования существует всегда только в сознании исследователя, т.е. полностью зависит от самого знания и является его частью. Определяя предмет исследования, абстрактно выделяют одну или несколько сторон объекта и пытаются изучить их, учитывая или не учитывая влияние других, не выделенных сторон. По такой логике каждому объекту исследования может соответствовать несколько предметов изучения<sup>12</sup>.

Для примера вернёмся к теме «Муниципальная политика в сфере удовлетворения информационных потребностей населения».

В рамках теории *социальной справедливости* объектом будет выступать население муниципального образования, а предметом их права, обязанности и потребности в информационной сфере, которые осознаются населением справедливыми.

Рассмотрение этой темы с позиции *теории рисков* предполагает определение в качестве объекта деятельность представителей муниципальных органов по осуществлению информационной политики, единицами наблюдения – чиновники, отвечающие за информационную политику, и документы, фиксирующие информационную политику и ход её реализации, тогда как предметом могут быть различные социальные риски, связанные с муниципальной политикой.

*Социокультурный подход* предполагает выделение сложного объекта исследования в виде представителей органов муниципальной власти и населения муниципального образования, а в качестве предмета будут выступать: совокупность идей, ценностей, норм, образцов поведения тех и других, а также система отношений, которая сложилась между элементами объекта в информационной сфере и соответствующая или нет культурным нормам.

Используя *институциональный подход*, объект и предмет можно выделить в зависимости от уровней исследования. При исследовании на микро-уровне, объектом выступает население, а предметом – складывающиеся социальные практики населения муниципального образования в области удовлетворения информационных потребностей. На макро-уровне в качестве объекта выступают базовые институты, поддерживающие муниципальную информационную политику, а в качестве предмета задаваемые ими ограничения (в виде норм-правил и законов), предпочтения (направления) и возможности (экономические, политические, управленческие и т.п.) институциональных преобразований.

Важным этапом при написании программы исследования выступает формулировка цели исследования, так как от этого зависит, в конечном итоге, что даст проведение исследования. *Цель исследования* это его конечный результат, ограниченный изучением предмета. Основной ошибкой студенческих программ является включение в цель конкретных видов деятельности, связанных с разработкой и принятием различными органами и властными структурами управленческих решений (например, принятие новых законов, построение зданий и сооружений, установка и замена оборудования, проведение конкретных мероприятий и т.п.).

---

<sup>10</sup> Рабочая книга социолога / под общ. ред. и с предисл. Г. В. Осипова. – 4-е изд., стереотипное. – М.: КомКнига, 2006. – С. 114-116.

<sup>11</sup> Социологический справочник / под общ. ред. В. И. Воловича. – Киев: Политиздат Украины, 1990. – С. 151-152.

<sup>12</sup> Тавокин, Е. П. Основы методики социологического исследования: учеб. Пособие / Е.П. Тавокин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 18-19.

Наибольшую трудность у начинающих исследователей вызывает формулировка гипотез. Это связано с непониманием ими роли данного элемента программы. В социологии под *гипотезой* понимается обоснованное знанием ситуации предположение о непосредственно наблюдаемых связях, отношениях, причинах, приводящих к изучаемым явлениям. Гипотезы как стрелка компаса задают направление исследования и очерчивают его рамки, но самое главное — они соединяют между собой проблему, объект и предмет исследования.

Принято различать описательные, объяснительные, прогностические гипотезы.

*Описательные гипотезы* — это предположения о фактическом состоянии (структуре) объекта или предмета.

Например, можно предположить, что население муниципального образования обладает каким-то (полным, неполным или иным) объёмом прав для реализации своих потребностей в информационной сфере; что в качестве информационных потребностей населения муниципального образования выступают: знания о перемещении должностных лиц, о времени работы органов муниципальной власти, учреждений здравоохранения и т.п.; что в качестве социальных рисков, связанных с информационной политикой, выступают: рост социальной напряженности, рост недоверия муниципальным органам власти, снижение эффективности взаимодействия элементов гражданского общества и т.п.; что в качестве информационных ценностей представители органов муниципальной власти выделяют финансовые средства и материальные ресурсы, население муниципального образования в качестве ценностей информационной сферы рассматривает оперативность деятельности городской инфраструктуры и другое; что основные информационные практики складываются у населения в семье, в процессе учёбы и на работе.

*Объяснительные гипотезы* — это высказанные на уровне аналитического исследования предположения о причинно-следственных связях в изучаемом объекте или предмете.

Так, например, наиболее ущемленными в правах при реализации информационной политики могут чувствовать себя люди пожилого возраста, так как в силу своего низкого достатка, ограниченности коммуникаций и интеллектуальных возможностей, они не способны освоить в нужном объёме информационные технологии. Причиной высоких социальных рисков при реализации информационной политики может являться отсутствие обратной связи органов муниципальной власти с населением по данным вопросам. Основной причиной, которая тормозит ход реализации информационной политики в муниципальном районе и снижает доверие к органам муниципальной власти, выступает несовместимость информационных ценностей населения и представителей органов муниципальной власти. Кроме того, можно предположить, что важными стимулами для освоения новых информационных технологий населением, могут выступать: боязнь потерять работу, желание иметь постоянное общение с близкими, стремление повысить свою успеваемость и т.п.

*Прогностические гипотезы* выявляют тенденции развития социальных процессов, явлений структур, изучаемых в эмпирическом исследовании: например, можно предположить, что социальные риски будут расти, если представители органов власти при реализации информационной политики будут и дальше продолжать игнорировать информационные потребности населения.

Гипотеза может быть либо доказана, либо опровергнута в ходе исследования. Оба результата являются значимыми. При этом студентам следует помнить, что если цель исследования — это научный вопрос, на который исследование может дать ответ, то гипотеза — это и есть предположительный ответ на заданный вопрос.

Гипотезы должны формулироваться однозначно, избегая расплывчатых понятий. Они должны быть измеряемы. Так как по значимости и характеру гипотезы можно разделить на основные и дополнительные, то исходящие из них задачи исследования делятся по такому же принципу.

*Задачи исследования* это те конкретные шаги, которые позволяют достигнуть цель исследования, опираясь на гипотезы.

Наиболее сложной процедурой даже для опытного исследователя при написании программы выступает *логический анализ понятий*, состоящий из их теоретической интерпретации и операционализации.

*Теоретическая интерпретация* позволяет в соответствии с выбранным научным

подходом или теорией построить теоретическую модель понятия, учитывая цель исследования. В модели понятие предстает более четко и ясно, оно отделяется от других, похожих по смыслу, и в тоже время включается в систему других понятий, необходимых для полноты его описания. В качестве источников для этой процедуры используются словари, учебники, справочники, монографии и т.п.

Проведение конкретизации понятий осуществляется уже на этапе формулировки проблемы, объекта, предмета и особенно детально на стадии выдвижения гипотез. С помощью используемых понятий предмет исследования содержательно структурируется, описываются взаимосвязи между элементами этой структуры, а также внутренние и внешние факторы, от которых зависит состояние и изменение этой структуры. Интерпретация представляет собой последовательное «развертывание» от более общих категорий к конкретным понятиям. Опираясь на пример, приводимый отечественными социологами<sup>13</sup>, рассмотрим содержание понятия «удовлетворённость трудом» раскладывается на такие составляющие, как удовлетворённость специальностью, содержанием и характером выполняемой работы, моральным и материальным стимулированием, отношениями с коллегами по работе и с руководителем (это описание структуры предмета).

Факторная интерпретация этого же понятия позволяет выделить объективные (внешние) и субъективные (внутренние) факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. К первым следует отнести: условия и организацию труда, уровень заработной платы, отношения в коллективе, функциональное содержание труда. Ко вторым — *индивидуальные характеристики работника*, такие как: пол, возраст, образование, квалификация, опыт работы и т.п.; *субъективное осознание труда* (информированность, место труда в системе жизненных ценностей, мотивация трудовой деятельности и т.п.); *поведенческие факторы* (дисциплинированность, инициативность, аккуратность и т.п.).

Ещё раз отметим, что данные, получаемые в результате исследования должны быть проверяемы. Это значит, что понятия, используемые в исследовании, должны быть связаны с явлениями, доступными наблюдению, измерению, регистрации и анализу. Такая связь обеспечивается операционализацией понятий.

*Операционализация понятий* в широком смысле представляет собой процесс приведения понятий к такому виду, который позволит работать с ними на практическом уровне, оперировать ими при решении конкретных аналитических и прогнозных задач. В более узком смысле операционализация — это приведение понятия к измеряемому виду, превращение его в индикатор.

В некоторых простых случаях операционализация осуществляется посредством всего одного логического действий. Так, понятие «электоральная поддержка партии» на эмпирическом уровне соответствует переменной «число голосов, отданных за данную партию» на определённых выборах.

Однако многие понятия требуют сложной, многоступенчатой процедуры операционализации. Это связано с тем, что они сформулированы в слишком расплывчатой форме или являются эмпирически ненаблюдаемыми.

На стадии операционализацией понятий главная задача — обеспечить максимально полное описание изучаемого предмета в понятиях-индикаторах, сформировать целый список индикаторов, который может быть очень обширным, так как должен «закрывать» все понятия, которые использовались в структурной и факторной интерпретации предмета. Как отмечают Ж.Т. Тощенко, А.В. Тихонов и др.<sup>14</sup>, отбор индикаторов из множества возможных может производиться по трём критериям: а) их количество должно отвечать требованиям необходимости и достаточности для описания предмета; б) они должны быть обеспечены потенциальными источниками необходимой информации (документы, ситуации, факторы, предметы, поведение, доступные внешнему наблюдению; вербальная — устная или письменная — информация, получаемая методом опроса); в) возможности методического обеспечения имеющихся источников.

Эта трудная и кропотливая работа должна находиться под особым контролем руководителя ВКР и консультанта по социологическому обеспечению исследовательской работы, так как правильно проведённая операционализация понятий обеспечит студенту сбор достоверных и полных данных, и, наоборот — неточность при операционализации

<sup>13</sup> Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. - М.: Наука, 1989. — С.59.

<sup>14</sup> Там же. - С. 63.

понятий сделает бесполезной эмпирическую информацию — главную источниковую базу ВКР и исследование любого другого уровня.

Изложенный материал позволяет сделать вывод о том, что составление программы исследования, на наш взгляд, служит инструментом перевода теоретических знаний студента в систему исследовательских умений и навыков. Проведение такой работы даже в минимальном объеме, позволяет студенту продемонстрировать такие свои компетенции, как логическое, системное и творческое мышление, способность прогнозировать развитие ситуации, уровень знания изучаемого предмета, умение применять полученные знания в практике управления и исследования и т.п.

**Губина Н.В.**

### **Выдержки из программы комплексного эмпирического исследования «Управление социальным тоном монопрофильного города»**

*Актуальность исследования* обусловлена тем, что в ходе трансформации российского общества произошли существенные изменения в управлении городами вообще и монопрофильными городами в частности. Монопрофильные города, имеющие ограниченную специализацию экономической базы и недостаток внутренних социокультурных резервов, не могут полноценно развиваться без помощи извне, поэтому кризисные явления в обществе особенно пагубно сказываются на жизнедеятельности этих городов.

Если в качестве системообразующей и системообеспечивающей характеристики монопрофильного города избрать его социальный тонус, то это позволит не только выявить наиболее существенные проблемы монопрофильных городов, которые рождены недостатком позитивной или избытком негативной социальной энергии, но и предложить решение этих проблем за счет эффективного управленческого воздействия на социальный тонус города. Задача управления социальным тоном становится особенно важной для кризисных этапов развития монопрофильного города, так как это может способствовать мобилизации его внутренней созидательной энергии. По нашему мнению, та система городского управления, которая научилось координировать отношения различных групп горожан и регулировать социальный тонус городского сообщества, учитывая эффективность социальных напряжений, демонстрирует свою компетентность и может обеспечить жизнеспособность города даже в условиях кризиса.

*Проблема исследования:* наличие противоречия между реализуемым на уровне монопрофильного города механизмом муниципального управления и уровнем социального напряжения-тонаса (потенциального, реального), который является источником функционирования и развития данного территориального образования.

*Объект исследования* – население монопрофильного города Нижнекамска старше 18 лет (в том числе и представители управленческих структур различного уровня) как источник субъективных мнений, а также другие носители информации (результаты всероссийских и региональных опросов общественного мнения, статистические данные о городе, отчеты органов власти, печатные и электронные СМИ и т.д.) о предмете исследования.

*Предмет* – показатели и динамика состояний социального тонаса г. Нижнекамска, а также механизма управления городом и градообразующим комплексом в период с 2001 по 2009 год.

*Цель исследования:* выявить показатели и динамику состояний социального тонаса монопрофильного города в течение ряда лет и ту роль, которую на изменения тонаса оказывают управленческие воздействия со стороны различных субъектов управления (федеральных, региональных, муниципальных органов власти и руководства градообразующего комплекса).

*Стратегия исследования.*

Реализация исследовательского проекта включает три этапа.

1 этап 2001-2005 г. Мониторинговая диагностика состояния социального тонаса.

Важной методологической основой первого этапа станет *психологический подход* к изучению субъекта и объекта управления, который позволит выявить психологические факторы их внутренней напряженности.

Методом сбора психологической информации выступит тестирование. Методы тестирования имеют следующие преимущества: во-первых, они относительно точны; во-вторых, большая часть тестов поддается формализации, стандартизации, компьютеризации, что позволяет более быстро переработать информацию, необходимую при массовом обследовании; в-третьих, результаты тестовых испытаний в меньшей степени зависят от установок, предпочтений субъекта исследования, эти результаты более объективированы как по форме, так и по содержанию; в-четвертых, тестовые методики комплексны и междисциплинарны по своей сути, в-пятых, тестовые методики дают информацию о напряжениях «как о совокупности рациональных и нерациональных проявлений, показывая их экзистенциальную сущность»<sup>15</sup>.

На первом этапе будет использован и традиционный *конфликтологический подход* к измерению социальной напряженности. При этом в качестве индикатора обязательно будет использоваться показатель *удовлетворенности/ неудовлетворенности*. Примерами таких характеристик выступают: удовлетворенность местом работы, характером труда, собственным здоровьем, условиями окружающей среды, безопасностью, компетентностью руководителя и т.п. В рамках данного подхода автором будут использоваться методики, разработанные Е.В. Александровой<sup>16</sup>, П.Д. Чернобаем<sup>17</sup>, А.Н. Лебедевым<sup>18</sup>.

Одним из методологических принципов первого этапа будет выступать также *проблемный подход*.

Суть данного подхода заключается в выявлении уровня проблематизации жизни, осознанной населением и представленной определёнными индексами, рассчитанными на основе субъективных оценок респондентов и объективных показателей качества жизни населения. Будет использовано построение различных индексов: например, индекса материального благосостояния, индекса надежд изменения материального положения, индекса активности-самостоятельности, индекса удовлетворенности жизнью, индекса согласия и т.п.. Расчет индексов основан на разнице суммы положительных и суммы отрицательных оценок. Обычно используется двухсотбалльная шкала, где (-100) – представляет наихудшее (практически недостижимое) значение, а (+100) – наилучшее. По такому же принципу будут измеряться индексы социальных проблем и качества жизни. Уровень проблематизации жизни - это субъективное дополнение к объективным показателям качества жизни, который успешно изучается российскими исследователями<sup>19</sup>.

*Активистский подход*, также используемый на данном этапе, предполагает эмпирическое фиксирование реального поведения людей в различных формах: 1) в виде негативной активности (акции протеста, бунты и т.п.), 2) в виде пассивности, 3) в виде позитивной активности (творчество, социальные инициативы, создание коллективных объединений и т.п.). Изучение способности населения к коллективным действиям – задача сложная, как пишет К. Клеман<sup>20</sup>, многомерность социальных практик, мышлений и человеческих действий делает их неожиданными и непредсказуемыми. Поэтому

<sup>15</sup> Даниленко, О. А. Социологическое измерение конфликта / О. А. Даниленко. – Х.: Издательский центр Харьковского национального университета имени В.Н. Карамзина, 2003. С.153.

<sup>16</sup> Александрова, Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения / Е.В. Александрова. М. 1993.

<sup>17</sup> Чернобай, П.Д. Социальная напряженность: опыт измерения / П.Д. Чернобай // Социологические исследования. 1992. № 7. С.94-98.

<sup>18</sup> Лебедев, А.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений / А.Н. Лебедев // Психологический журнал. 1992. № 6. С.73-77.

<sup>19</sup> Куценко, В.И. Общественная проблема и ее характеристики // Методологические проблемы общественных наук. М., 1979; Куценко, В.И. Общественная проблема: Генезис и решение (Методологический анализ). Киев, 1984; Минина, В.Н. Социология социальных проблем: аналитический обзор основных концепций // Журнал социологии и социальной антропологии, 1998. № 3; Бойко, О.В. Репрезентация социальных проблем в российской прессе 90-х годов // Социологические исследования, 2002. № 8; Ясавеев, И.Г. Конструирование социальных проблем средствами массовой коммуникации. Казань, 2004; Теория и методология исследований социальных проблем / отв. ред. Р.С. Гринберг, Т.В. Чубарова. М., 2005.

<sup>20</sup> Клеман, К. Подъем гражданских движений: потенциальный вызов господствующим властным отношениям? / Социальные сети доверия, массовые движения и институты политического представительства в современной России: опыт «старых» и «новых» демократий в условиях глобализации. М., 2006. С.78.

использование только количественных методов не позволяет выявить те слабые тенденции, которые достаточно быстро могут превратиться в реальные акции протеста. С помощью качественных методик можно выявить разнообразие и расхождения между социальными акторами и их личностными характеристиками, определить схемы и силу влияния СМИ на массовое сознание и действия<sup>21</sup>.

И, наконец, *интегративный подход*, завершающий данный этап исследования, позволит увидеть зарождение напряжения и его качество уже не в отдельных элементах, а в их связях и отношениях. Для этого будут использованы те методики, которые зафиксируют различные формы общественного сознания: доверие людей друг к другу и к властям; солидарность и обобщающие ценности, способствующие интеграции общества и сохранению порядка. С помощью этих методик будем изучать стратегии коллективного поведения, основанные на сочетании когнитивной и коммуникативной компетенций. Под первой подразумевается усвоенный людьми способ толковать и определять ситуации, а вторая проявляется в их способе справляться с неопределенностью в повседневной жизни, оперируя доступными нормами и ценностями<sup>22</sup>. При этом проблемы социальной солидарности, которую Фрэнсис Фукуяма определяет как связь, основанную на добровольных организациях<sup>23</sup>, будут рассматриваться, основываясь на исследованиях российских исследователей<sup>24</sup>, и с качественных, и с количественных позиций.

*Основные гипотезы I этапа исследования:*

1. основными показателями уровня и направленности социального тонуса монопрофильного города выступают: озабоченность населения проблематизацией жизни, уровень и направленность социальной активности и социальной интеграции городского населения;

2. большое влияние на флуктуации социального тонуса оказывают социокультурные факторы и отношение населения к властным структурам различного уровня.

*Дополнительные гипотезы I этапа исследования:*

- иерархия значимости социальных проблем локального уровня (городских) отличается от общероссийских в сознании горожан, она имеет тенденцию к временным изменениям и выстраивается ими в зависимости от: а) материального положения респондентов и их семей; б) осознания своих возможностей в решении проблем; в) места работы; г) социально-демографических признаков;

- население в большей степени озабочено по поводу общих социо-экономических проблем (безработица, обнищание населения, кризис в экономике, падение нравственности и т.п.), чем проблемами функционирования городской инфраструктуры (медицинское обслуживание, предоставление услуг ЖКХ и т.д.) и проблемами социальных коммуникаций в городе (отношения с лицами другой национальности, с местными властями и т.п.);

- представляемая местными СМИ информация о проблемах города значимо расходится с общественным мнением о тех же проблемах;

- ценностные ориентации горожан могут объяснить генезис роста озабоченности проблематизацией их жизни, а следовательно, роста негативной социальной напряженности;

- население монопрофильного города столь же малоактивно в сфере инициативного разрешения социальных проблем, как и население России в целом.

- уровни активности населения монопрофильного города дифференцируются в зависимости от вида активности: экономической, творческой, политической, социальной.

- уровень социальной активности и ее эмоциональная направленность (позитивная - негативная) при разрешении проблем: а) зависят от личной заинтересованности респондентов, которая способствует сознательному выбору ими форм

<sup>21</sup> Ясавеев, И.Г. Указ. соч.; Костров, Н.В. Современные СМИ: теоретические основы и механизмы манипулирования политическим сознанием: автореф. дис. ... канд. полит. наук. СПб., 2004.

<sup>22</sup> Хлопин, А.Д. Сети доверия: от сотрудничества в интересах «своих» людей к объединениям граждан, реализующих свои права в коллективных действиях / Научный доклад (1). М., 2006. С.52.

<sup>23</sup> См.: Фукуяма, Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2004.

<sup>24</sup> Козырева, П.М. Межличностное доверие в контексте формирования социального капитала // Социологические исследования, 2009. №1. С.43-54; Кертман, Г. Межличностное доверие в России // Социальная реальность, 2006. № 4.

активности; б) дифференцируются по социально-демографическим характеристикам отвечающих; в) могут прогнозироваться с помощью теста Люшера; г) различаются в зависимости от связи респондентов с градообразующим предприятием;

- активность участия населения в конкретных социальных действиях (акциях протеста, избирательных кампаниях, субботниках и т.п.) в большей степени зависит от уровня информированности горожан, от их уверенности в том, могут они или нет влиять на принятие решений, т.е. от политики местных властей, чем от других факторов (социально-демографические характеристики, территориальная распространенность социальной напряженности и т.п.);

- в монопрофильном городе население: а) не объединено общими ценностями, интересами и целями; б) не имеет общепризнанного лидера;

- снижение доверия к лидерам и властным структурам и слабая самоидентификация горожан с различными социальными группами негативно сказывается на коммуникативном основании интеграции, а следовательно, и на социальном тоне;

- источниками негативных изменений социального тона монопрофильного город выступает социо-культурная рассогласованность.

В связи с этим следует решить *ряд задач*:

1.1. Выявить озабоченность населения монопрофильного города уровнем проблематизации жизни и факторы, в наибольшей степени влияющие на осознание горожанами проблемности их жизни.

1.2. Определить уровень взаимосвязи между предпочитаемыми ценностями и значимыми проблемами.

1.3. Выявить уровень и динамику активности населения монопрофильного города.

1.4. Рассчитать количественные показатели флуктуации эмоционального состояния населения.

1.5. Определить факторы, влияющие на уровень реальной (действенной) активности горожан.

1.6. Сравнить мнения о жизнедеятельности города людей, участвовавших и не участвовавших в акциях протеста.

1.7. Описать сценарии социальной интеграции населения моногорода.

1.8. Выявить показатели составляющих интеграционного процесса населения в зависимости от его социально-демографических характеристик.

1.9. Выявить интенсивность и сферы общения населения.

1.10. Определить полюсы и силу самоидентификации населения.

1.11. Выявить динамику уровня доверия населения, лидерам и институтам власти всех уровней (местным, региональным, федеральным) и причины, его снижающие.

1.12. Определить роль интеллигенции и других культурных факторов в интеграционных процессах города.

2 этап — 2005 - 2007 гг. *Диагностика состояния напряжения объекта управления (населения города), а также механизма и технологий управления, реализуемых субъектом.*

Методология второго этапа повторит методологию первого этапа с упором на качественные методы исследования и выделение *аксиологического подхода*, как приоритетного. Данный подход опирается на исследование социокультурных регуляторов (нормы, ценности, традиции, культурные образцы и т.п.) поведения населения. К аксиологическим аспектам исследования будут также отнесены: анализ проблемных суждений экспертов, фокус-группы, оценка поведения людей в экстремальной ситуации, фиксация ключевых проблем в общественном мнении, исследование коммуникативных установок, выявление типичных поведенческих реакций.

*Основная гипотеза II этапа исследования:*

Муниципальное управление в монопрофильном городе провоцирует развитие негативного напряжения и снижение качества жизни горожан в силу: а) непонимания или игнорирования субъектом управления интересов объекта, б) использования субъектом технологий манипуляции, в) некачественного информационного обеспечения управления.

*Дополнительные гипотезы II этапа исследования:*

- эффективность целевого муниципального управления проявляется в содержании стратегических планов развития и целевых программах, принимаемых на этом уровне;

- представители республиканских и местных властей демонстрируют низкую компетентность при разработке и реализации стратегических планов развития и целевых

программ;

- манипулятивные технологии в наибольшей степени проявляются при изложении действий муниципальных властей местными средствами массовой информации и при работе на местах с заявлениями граждан;

- применение манипулятивных технологий местными властями снижает активность населения.

Задачи II этапа исследования:

2.1. На основе массовых опросов населения выявить показатели качества жизни населения, рассчитать на их основе интегральные индексы качества жизни, социального благополучия, негативной социальной напряженности; определить факторы, оказывающие наибольшее влияние на данные характеристики жизнедеятельности горожан, и проанализировать их динамику.

2.2. Выявить уровни понимания, отношения и конкретных действий представителей властных структур в отношении собственных компетенций, интересов населения и роли информации в управленческом процессе на основе метода включенного наблюдения.

2.3. Провести контент-анализ материалов печатных и телевизионных СМИ и отчетов органов муниципального управления о работе с обращениями граждан на предмет выявления манипулятивных технологий.

2.4. Осуществить качественный контент-анализ стратегического плана и целевых программ, принятых к исполнению в Нижнекамском муниципальном районе с целью определения фактов привлечения населения к принятию и реализации управленческих решений.

2.5. Методом массового опроса и на основе статистических данных выявить предпочитаемые формы участия населения в управленческих процессах.

2.6. Выявить связи показателей участия населения в жизнедеятельности города, технологий манипулирования общественным мнением, применяемых местными властями, и информационного обеспечения населения.

3 этап — 2008 - 2009 гг. — *обобщающий*, с проведением комплексного качественно-количественного социально-психологического исследования социального тонуса монопрофильного города на основе социокультурного и социосинергетического подходов и с углубленным статистическим анализом всех предыдущих социологических исследований на основе тонусологического подхода.

Специфической чертой *социокультурного подхода* является универсализм, позволяющий обозреть и культурные, и политические, и хозяйственные, и прочие элементы общественного целого<sup>25</sup>. По мнению видного социолога М. Вивьерка, социокультурный подход охватывает две главные тенденции культурных притязаний появившихся в современном обществе. Первая — «выражение различий во всех областях, принявших форму новых (или оживших) культурных вызовов, требующих публичного признания актора, ассоциируемого с ними»<sup>26</sup>. Вторая тенденция — «сочетание социальных требований с требованиями культурного признания»<sup>27</sup>.

Задачей именно социокультурного подхода является выявление потенциалов культуры города для создания новых социальных форм, и, следовательно, главного механизма его развития. Как отмечает видный политолог и публицист С. Кара-Мурза, в условиях кризиса разработка и внедрение инноваций в социальной сфере становятся приоритетными функциями общественного организма и его культуры, потому что это открывает новые возможности и обеспечивает приспособление общества и государства к изменяющимся условиям, а тем более, к быстро развивающемуся кризису. При невыполнении этих условий неизбежны деградация и угасание общественных систем, сопровождаемые вырождением их структур. По его мнению большим и сложным социальным системам, а, следовательно, и городам, «необходимо поддерживать свой «тонус обновления»»<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> Ахиезер, А.С. Россия: критика исторического опыта (Социокультурная динамика России). Т.1. От прошлого к будущему. Новосибирск, 1997. С.32.

<sup>26</sup> Вивьерка, М. Формирование различий // Социологические исследования, 2005. № 8. С. 15.

<sup>27</sup> Там же.

<sup>28</sup> Кара-Мурза, С. России необходимо поддерживать свой «тонус обновления» / URL: Kmnews. 08:00, 21.04.2009 (дата обращения: 20.08.2009).

Сущность социокультурного подхода, по определению Н.И. Лапина, состоит в рассмотрении общества как единства культуры и социальности<sup>29</sup>. Под культурой в данном случае понимается совокупность способов и результатов деятельности человека, в том числе идей, ценностей, норм, образцов; а под социальностью – совокупность взаимоотношений социальных субъектов.

При этом социологический анализ будет исходить из посылок, которые были сформулированы А.С. Ахиезером:

1) в обществе существует конфликт между исторически сложившимися культурными программами и инновациями, которые их изменяют, между сложившимися и новыми социальными отношениями (социокультурное противоречие);

2) осмысление происходящего формируется у людей на основе «дуальных оппозиций». Дуальная структура «как форма и организация движения мысли»<sup>30</sup> показывает, что любое подлежащее осмыслению явление, попадая между полюсами, превращается в осмысленную проблему. Дуальная оппозиция создает «культурное смысловое поле», которое несет в себе позитивный и негативный, прямой и обратный вектора конструктивной напряженности<sup>31</sup>;

3) итогом социокультурного противоречия и дуально-оппозиционного мышления выступает общественная дезорганизация. Дезорганизация должна держаться в определенных пределах во-первых, эффективной культурной программой, выступающей единственным гарантом, который обеспечивает существование общества, предохраняет его от развала; во-вторых, дозированными изменениями социальных отношений, обеспечивающих поступательное развитие общества.

*Социосинергетический подход* позволит более адекватно представить изменения социальной системы в периоды кризиса, а, следовательно, и особенности флуктуаций ее напряжения и энергии. Он выявит способность к самоорганизации системы и хаотизацию производства энергии в ней, провоцирующую нелинейные изменения социальной реальности и перманентный переход порядка в хаос и – наоборот, т.е. всё то, что уже не в состоянии выявить традиционный системный подход.

На третьем этапе будет применяться также новая оригинальная методология, основанная на постулате о том, что любой социологический опрос, изучающий ту или иную социальную проблему, может стать источником информации о состоянии социально-эмоциональной напряженности участников опроса и репрезентативно представляемого ими социального сообщества (малой социальной группы, коллектива организации, населения территории и т.п.). Так как данный подход позволяет исследовать социальные напряжения, он был назван тонусологическим, от слова «тонус», под которым автор понимает меру социального напряжения, превращающую социальную энергию в реальные поступки и действия социального субъекта.

Суть *тонусологического анализа* заключается в том, что осуществляются измерения разности потенциалов (напряжение) положительных и отрицательных ответов респондентов, с учетом величины стабилизационного ядра (срединные ответы) и энтропийности (неопределенности) ответов. Для корректного сопоставления данных их необходимо выровнять по степеням свободы, обобщив некоторые варианты ответов в трехмерные шкалы. Принципиально важным является тот факт, что анализируются не отдельные ответы на конкретные вопросы, а вся совокупность вопросов и вариантов ответов на них.

В качестве объекта анализа выступают векторы положительных, срединных, отрицательных ответов и вектор «неответов», включающий сумму ответов «не знаю» и пропусков ответов. Важной процедурой анализа является выявление знака динамики между срединным ядром и разнонаправленной периферией, а также расчет уровня энтропии, как показателя неопределенности развития социального тонуса. Максимально возможное число ответов и смещение от него позволяют рассчитать функцию энтропии по каждому исследованию и по структурным группам внутри исследований. Этот показатель в дальнейшем определяет степень прогнозируемости развития социального тонуса.

Новый исследовательский подход позволит автору не только связать воедино проведенные за несколько лет и по различным методикам исследования, но и даст

<sup>29</sup> Лапин Н.И. Пути России: социокультурные трансформации. М., 2000.С.24.

<sup>30</sup> Там же. С. 161.

<sup>31</sup> Там же. С. 98.

возможность продолжать исследования социальных напряжений на основе новых методик.

*Основные гипотезы III этапа исследования:*

1. Глобальный экономический кризис оказал существенное влияние на социальный тонус монопрофильного города.

2. Состояние социокультурных показателей социального тонуса в монопрофильном городе свидетельствует о низком самоорганизационном потенциале населения.

3. Ретроспективный анализ проведенных ранее исследований способен предоставить количественные показатели неблагоприятного развития качественных характеристик социального тонуса и в связи с этим вооружить управление средствами борьбы с данным явлением.

*Дополнительные гипотезы III этапа исследования:*

– модель напряжения социальной группы зависит от доминирующего в ней отношения к кризису (оптимисты, реалисты, пессимисты);

– глобальный экономический кризис снизил индивидуальный, групповой и общественный тонус населения монопрофильного города;

– важным фактором, формирующим индивидуальные и социальные напряжения, является когнитивный диссонанс, сформировавшийся в сознании населения монопрофильного города, между ценностями и антиценностями, идеалами и антиидеалами, идеалами и реальностью и т.д.;

– признание напряжения ценностью должно сопровождаться ощущением у респондентов психологического комфорта, а непризнание - дискомфорта;

– монопрофильный город не выступает для населения гиперцентром (центром притяжения), способным формировать позитивную напряженность;

– опыт жизнедеятельности под покровительством градообразующего предприятия формирует у населения монопрофильного города личную пассивность и патерналистские взгляды;

– культура монопрофильного города, формируемая градообразующим предприятием, не способна наделять население города абстрактным мышлением – гарантом процесса воспроизводства культуры, творчества, инноваций;

– негативность социального тонуса населения проявляется в росте неопределенности ответов респондентов (энтропии), которая имеет различную взаимосвязь с отрицательными, положительными и срединными ответами;

– высокое взаимное влияние между «неответами» и отрицательными ответами свидетельствует о неустойчивости и о слабой управляемости социального тонуса.

*Задачи III этапа исследования:*

3.1. На основе массового опроса выявить: 1) наиболее распространенные модели отношений населения к понятию «кризис»; 2) какие реальные проявления экономического кризиса испытали горожане и их близкие в 2008-2009 годах; 3) существуют ли мировоззренческие и тонусологические расхождения респондентов в зависимости от их отношения к кризису.

3.2. С помощью фокус-группового интервью проверить глубину и направленность напряжения работников градообразующих предприятий в связи с экономическим кризисом.

3.3. Выявить, какое влияние на работников градообразующих предприятий оказали материалы ведомственных СМИ в 2009 году.

3.4. На основе экспертного опроса выявить наиболее распространенные среди горожан характеристики города и градообразующего предприятия по трем факторам, характеризующим общую оценку объектов, их активность и силу.

3.5. В ходе массового опроса определить количественные показатели реальной позитивной, реальной негативной и идеальной моделей города и градообразующего предприятия, описанных с помощью заданных экспертами характеристик, и выявить доминирующее отношение населения к городу и градообразующему предприятию.

3.6. Рассчитать количественное расхождение между идеалами и антиидеалами, ценностями и антиценностями для различных социально-демографических групп, участвовавших в массовом опросе.

3.7. С помощью вопросов анкеты и психологической методики М. Люшера, включенной в массовый опрос, определить: 1) уровень внутренней и осознанной комфортности/ дискомфорта различных социально-демографических групп; 2)

рассчитать коэффициенты корреляционных взаимосвязей между состоянием респондентов (участников фокус-групп), их реальным поведением и отношением к характеристикам, описывающим напряженное состояние города и градообразующего предприятия.

3.8. Выровнять результаты анкетных опросов за все годы с помощью выборочного ограничения анализируемых вопросов, трехмерного шкалирования и логарифмирования; провести энтропийный и корреляционный анализ подготовленных результатов.

*Интерпретация и операционализация понятий.*

«Социальный тонус» определяется как мера социального напряжения, превращающего социальную энергию в реальные поступки и действия социального субъекта. *Жизненный социальный тонус монопрофильного города* – это мера напряжения воспроизводства (творчества), способного поддерживать инновационные изменения культуры и энергию социальных отношений в городе, созданном по воле проектировщиков, ядром которого выступает оформленная организационно специализированная деятельность людей по производству товаров, услуг, технологий, знаний. Тонус монопрофильного города интерпретируется как сложное образование, представленное двумя дополняющими друг друга видами тонуса: тонусом социальных элементов (личности, социальной группы, коллектива организации, городского сообщества и др.) и тонусом межэлементных связей и отношений (межличностных, межорганизационных, социальных, экономических, политических и др.). Это предопределяет дифференциацию его эмпирических показателей. *Для тонуса социальных элементов такими показателями выступают* удовлетворенность/неудовлетворенность потребностей, интересов; уровень притязаний и целей; расхождение между целями и притязаниями; уровень информационной определенности; уровень проблематизации и качества жизни, уровень активности и др. *Тонус социальных связей и отношений может быть представлен через* уровень соответствующей самоидентификации (этнической, поколенной, конфессиональной, территориальной, групповой и т.п.); уровень социальной включенности (членства); глубину и качество городских отношений; уровень интеграционных связей, выявленный на основе ценностных совпадений и уровня доверия и др. Все показатели имеют два полюса (высокий-низкий или позитивный-негативный), что формирует такие виды тонуса, как высокий позитивный, высокий негативный, низкий позитивный, низкий негативный и срединный (нормальный). Более подробное описание всех понятий содержится в теоретической части исследования.

*Методы сбора информации:*

— данные вторичного анализа материалов известных исследовательских центров (Институт социологии, Российский независимый институт социальных и национальных проблем, Институт комплексных социологических исследований РАН, Центр социального прогнозирования, ВЦИОМ);

— ежегодные массовые анкетные опросы по репрезентативной выборке;

— психологическое тестирование методом цветовых выборов (М. Люшер) в рамках массового анкетного опроса и фокус-группового интервью;

— ценностное тестирование студентов вуза по адаптированной методике Рокича;

— использование метода семантического дифференциала при выявлении когнитивного диссонанса (дуальных оппозиций) населения города;

— углубленное (полуструктурированное) интервью экспертов о проблемах и качестве жизни населения;

— качественный контент-анализ текстов: 1) стратегических планов развития городов; 2) целевых городских программ г. Нижнекамска; 3) отчетов главы муниципального образования об обращениях граждан за 2004-2007 гг.; 4) выпусков теленовостей на каналах «Эфир» и «НТР» в различные периоды с 2003 по 2008 гг.; 5) газет «Нижнекамская (Ленинская) правда», «Нижнекамское время», «Нефтехимик» за период 2002 - 2009 гг.; городских сайтов за 2008-2009 гг.;

— проведение включенного наблюдения при разработке, принятии и реализации стратегического плана социально-экономического развития Нижнекамского муниципального района (2007-2009 гг.);

— фокус-групповое интервью работников градообразующего предприятия (о кризисе) и студентов Нижнекамского химико-технологического института (о характеристиках города и градообразующего предприятия) (2009 г.).

*Определение выборочной совокупности анкетного опроса* опиралось на

статистические данные. Анализ данных за 2001 год показал, что в Нижнекамске численность населения в возрасте от 18 лет и старше составила 157806 человек (генеральная совокупность). Для расчета выборочной совокупности была выбрана квотная методика, которая позволяет более быстро и менее затратно провести опрос пропорционально половозрастному составу и социальному положению населения. Четвертым параметром квот, исходя из задач исследования, была избрана национальность. Доля респондентов, подлежащих опросу по квотам, представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Доля представителей соответствующих групп в генеральной совокупности

Социальное положение										
рабочий	служащий	технич. интел.	непроиз. интел.	руководитель	муниципал. служащий	предприниматель	студент	пенсионер	другие	
20	20	12	10	4	2,5	5	10	12	4,5	
Возраст					Пол			Национальность		
до 20	20-29	30-39	40-49	40-59	>= 60	муж.	жен.	рус.	тат.	другая
7,5	24	21	22,7	15,1	9,7	48	52	46	46	8

По национальному составу выборка целенаправленно делится на равные доли для татар и русских. Стандартная выборка составляет 1000 человек.

*Долотказина Э.Р., Губина Н.В.*

### **Программа социологического исследования моделей взаимодействия органов муниципального управления и городского сообщества: тонусологический и институциональный подходы**

*Актуальность темы.* Уровень муниципального управления выбран для исследования в связи с тем, что он наиболее приближен к населению, его нуждам, интересам и потребностям. В то же время, российский опыт показал, что именно эти органы власти, в силу своей неподготовленности к использованию научных методов, технологий и моделей управления, чаще всего неэффективны в своей деятельности, что снижает доверие населения не только к муниципальному уровню управления, но и к государству в целом. Недоверие органам власти и неудовлетворённость их деятельностью может обернуться ростом негативной социальной энергии, поэтому для исследования состояния городского сообщества предлагается использовать тонусологический подход.

Данный подход наиболее точно позволяет измерить энергетическое состояние общества и составляющих его социальных групп, которое с недавних пор стало обозначаться в социологии термином «социальный тонус». Данное понятие диалектически объединяет в себе различные аспекты социального напряжения и все больше актуализируется задача управления этим важным феноменом, который может либо обеспечить поступательное развитие жизни общества, либо разрушить её стабильность.

Переход социального тонуса от одного вида к другому может происходить не только естественным путём, в результате самопроизвольного изменения состояния элементов общественной системы и связей между ними, но и искусственно — под влиянием целенаправленных управленческих воздействий.

Особенно важно исследовать результаты управленческих воздействий органов муниципального управления на социальный тонус городского сообщества в период кризисных этапов развития общества. Эффективное взаимодействие органов власти и городских сообществ может способствовать мобилизации внутренней созидательной энергии важнейших элементов общественной системы таких, как города. Однако не всякое управление может обеспечить рост позитивного напряжения и нейтрализацию негативного.

По нашему мнению, компетентность муниципальных органов власти напрямую

связана с умением координировать отношения различных групп городского населения и регулировать социальный тонус городского сообщества, учитывая силу и направленность социальных напряжений, именно такой уровень компетентности позволит обеспечить жизнеспособность города даже в условиях кризиса.

В послании Федеральному Собранию 12 декабря 2012 г Президент России В.В. Путин обратил внимание на важность взаимодействия органов власти и городского сообщества, а также на возможные негативные последствия для сознания людей их неэффективного сотрудничества: «На улицах наших городов и поселков мы видим результаты того, что происходило в органах власти, в СМИ и в головах наших за последние годы. Были отброшены все идеологические штампы, но, к сожалению, вместе с ними – и моральные принципы... Сегодня это проявляется в равнодушии к общественным делам и приобретает безобразные, агрессивные и вызывающие формы. Это создает угрозу безопасности общества».<sup>32</sup>

Исходя из того, что российские учёные выделяют различные модели управленческих взаимодействий органов власти и общественности, главной задачей данного исследования является определение наиболее распространённых моделей, которые складываются при взаимодействии муниципальных властей на территории Республики Татарстан с городскими сообществами

Институциональный подход, который будет использован при исследовании моделей управления социальным тонусом на муниципальном уровне, исходит из того, что среда управления является объективной структурой с заданными условиями и нормами, которые не могут быть субъективно изменены и принимаются как заданное условие стабильности, снижения неопределенности выбора. Норме придается форма закона, чтобы субъекту управления получить возможность использовать власть. При этом управленческая деятельность основывается на сознательном, субъективном учете связей и условий взаимодействия в социальной системе, а также внешних условий. Управленческая деятельность рассматривается как способ преодоления ограничений, задаваемых институтами.

Институциональный подход к управлению, к тому же, позволяет лучше объяснить неуправляемость спонтанность социального тонуса в условиях возрастающего влияния деятельности людей на окружающий мир. Как и другие социальные институты, управленческие реализуют свои функции посредством взаимосогласованной системы норм и правил, стандартов поведения, статусов и ролей. Содержание и структура управления определяются поставленными целями и задачами деятельности, конкретными функциями, совокупностью социальных статусов и ролей, а также системой социального контроля и санкций, обеспечивающих поощрение желаемого и подавление отклоняющегося поведения. В связи с этим, предположим, что в соответствии с необходимостью регулировать социальный тонус городского сообщества в органах муниципальной власти формируются основные институциональные модели управления.

Институт местного самоуправления способствует обретению населением полной свободы в выборе и использовании разнообразных форм непосредственной демократии (местных сходов, собраний жителей, референдумов и т.п.) в решении вопросов местного значения, повышению уровня его политического образования, приближает граждан к процессу государственного управления. В свою очередь, самоорганизация и самостоятельность осуществления общественно значимых функций, усиление гражданской ответственности и самостоятельности населения, формирование человека нового типа – гражданина с определенной организационной культурой и правосознанием, который может не только влиять на власть, но и участвовать в управлении, – это объективный и непрерывный процесс развития гражданского общества.<sup>33</sup>

Чтобы выводы об институциональной кристаллизации моделей управления социальным тонусом не были голословными исследование необходимо провести в нескольких городах по сопоставимым выборкам.

*Объектом* исследования выступают муниципальное управление и энергетическое состояние городского сообщества, именуемое социальным тонусом.

<sup>32</sup> Президент обратился с Посланием к ФС [Электронный ресурс] // Российская газета. URL : <http://www.rg.ru/2012/12/12/poslanie-site.html> (дата обращения 16.12.2012)

<sup>33</sup> Моисейко В. Институциональная роль местного самоуправления в процессах повышения качества жизни населения // Власть. 2011, № 11

*Предметом* — институционально выраженное взаимодействие моделей муниципального управления и составляющих социального тонуса городского сообщества.

*Цель исследования:* выявить наиболее распространённые в районах Республики Татарстан модели взаимодействия органов муниципальной власти и городских сообществ, оформившиеся институционально, и определить их влияние на видовые характеристики социальных тонусов населения трёх муниципальных образований одного уровня: «Нижнекамский муниципальный район», «Альметьевский муниципальный район» и «Лениногорский муниципальный район».

Исследование будет проводиться по схеме, представленной на рисунке 1.



Рисунок 1 — Схема оценки воздействия модели управления на социальный тонус городского сообщества

*Основные гипотезы исследования:*

Институционализация моделей взаимодействия муниципальных органов власти и городских сообществ идёт в основном, исходя из интересов и представлений властных структур, а не общественности городов (доп. Гипотезы о моделях).

Патерналистская модель взаимодействия органов муниципальной власти с городским сообществом порождает его пассивность и безответственность по отношению к городским проблемам.

В соответствии с поставленной целью будут решаться следующие задачи исследования:

- на основе социологических массовых опросов населения определение видов социальных тонусов (и их составляющих) городских сообществ;
- определение условий формирования соответствующего вида социального

тонуса;

- выявление отношения населения к деятельности органов муниципальной власти и условий формирования этого отношения;
- на основе обобщения первичных социологических данных сделать вывод о модели взаимодействия органов муниципальной власти и городских сообществ;
- проведение сравнительного анализа институционально сформировавшихся в различных городах моделей взаимодействия органов муниципальной власти и городских сообществ;
- вычисление корреляционных коэффициентов взаимосвязей между видами моделей и видами социальных тонусов;
- проведение сравнительного анализа динамики изменения социального тонуса городского сообщества г. Нижнекамска в период с 2009 по 2012 гг.;
- на основе изучения документов и опроса экспертов проведение анализа деятельности муниципальных органов власти по формированию и поддержке социальных тонусов городских сообществ.

*Логический анализ понятий.* В исследовании необходимо определить понятия, индикаторы, показатели деятельности органов муниципального управления и самоуправления, а также формирования и развития социального тонуса городского сообщества.

*Городское сообщество* – это совокупность людей, проживающих на территории муниципального образования, объединенных общими условиями жизнедеятельности, использованием материальных, социальных и социокультурных ресурсов и выступающих объектами и субъектами местного самоуправления.

*Гражданская активность* связана с универсальными правами и свободами, включая право всеми способами, не запрещенными законом, защищать свои права и свободы, т. е. возможность реализовывать основные и общепризнанные права.

*Социальная напряженность* – это особое состояние общественного сознания и поведения, специфическая ситуация восприятия и оценки действительности.

*Тонус* – (от греч. tonos - напряжение) означает, во-первых, длительное, стойкое возбуждение первичных центров и мышечной ткани, не сопровождающееся утомлением, во-вторых, жизненная активность, жизнедеятельность.<sup>34</sup>

Социальный тонус можно классифицировать в зависимости от объекта, рассматривая тонус социальных систем, тонус социальных элементов, тонус социальных связей, тонус социальных взаимодействий и тонус социальной деятельности. Социальный тонус присущ также как постоянная характеристика социальным структурам, их элементам (личностям, социальным группам, коллективам, организациям, регионам и т.п.), и социальным, в широком смысле, отношениям (политическим, экономическим, управленческим, семейным, и т.п.). Поэтому имеет смысл говорить о таких видах социального тонуса как личностном, групповом, организационном, региональном, структурном, политическом и т.п.<sup>35</sup>

Важно помнить, что социальный тонус может рассматриваться в 2 аспектах: негативном и позитивном. Если негативный социальный тонус, социальное напряжение опасно для всего городского сообщества, то позитивный тонус способствует улучшению жизнедеятельности города, повышает уровень жизни населения, обеспечивает положительное функционирование всей городской инфраструктуры.

Взаимодействие муниципального управления с населением определяется сущностью и назначением местного самоуправления. Под последним понимается признаваемая и гарантированная Конституцией РФ самостоятельная и под свою ответственность деятельность населения по решению непосредственно или через органы местного самоуправления вопросов местного значения, исходя из интересов населения, его исторических и иных местных традиций. Из этого следует, что тесное взаимодействие местной власти с населением управляемой территории не просто желательно, но является законодательным императивом.<sup>36</sup>

Под *социальными индикаторами* понимаются количественные показатели

<sup>34</sup> Социальный словарь [Электронный ресурс] <http://slovari-.htm>

<sup>35</sup> Там же.

<sup>36</sup> Татаурова Е.Н. Муниципальное управление: проблема взаимодействия с населением / Журнал «Регионоведение» <http://regionsar.ru/node/11>

изменения социально значимых величин, имеющих особое значение для анализа социального развития, проведения социальной политики и оценки ее результатов.

Такой показатель, как социальное самочувствие может выступать своеобразным индикатором оценки социального тонаса населения.

В качестве индикаторов социального тонаса выделим также удовлетворенность (неудовлетворенность) разными аспектами жизни, уверенность (неуверенность) в завтрашнем дне, наиболее беспокоящие проблемы, оценка социальной значимости экономических и политических реформ, степень готовности к новым испытаниям, связанным с их продолжением, отношение к деятельности властных структур. Особо подчеркнем – с учетом задач исследования – выделение среди индикаторов социального тонаса отношение к деятельности властных структур, для того, чтобы выявить роль местных властей в формировании социального тонаса городского сообщества. Социальные преобразования, реформы, программы и т.д. предстают перед людьми не только в содержательном и институциональном плане, но и персонифицировано, т.е. в индивидуальном, субъективном понимании. При этом важен принцип «двойной оценки»: социальное самочувствие отражает оценку субъекта, но его содержание, направленность, характер – с позиций социологов и властных структур – оцениваются как позитивные или негативные. Необходимо иметь в виду, что оно, как правило, у большинства населения формируется не столько на основе четких критериев, показателей норм и оценок, сколько на основе стереотипов.

Кроме того, социальный тонас населения тесно связан с индивидуальными тонасами личности через выполнение личностью социального статуса и социальных ролей в различных сферах социальной жизни. Они взаимодействуют через переживаемые человеком социальные настроения и другие элементы.

Такие показатели выявляются путем постановки перед респондентами различных вопросов субъективно-оценочного характера об их отношении к тем или иным явлениям и событиям и социальным фактам, с которыми приходится сталкиваться людям.

Зарубежные ученые-социологи, применяя достижения психологической науки в области социальной идентификации, в качестве измерительных оснований (конструктов) опираются на компоненты личностного «счастья», а также благополучия повседневности и быта. Так, Э. Кэмпбелл, изучая представления американцев о хорошей жизни, получил следующий набор компонентов, ранжированных в порядке убывания: экономическая стабильность, хорошие отношения в семье, сильный и жизнестойкий характер, верные друзья, внешне привлекательная окружающая среда. Ф. Андриус и С. Вити, проводя конструирование субъективного благосостояния, предложили к рассмотрению пять компонентов: дом, работа, семья, свободное время и государство.

Для исследования существующей актуальной проблемы будет проведен анализ документов. Объектами анализа станут публикации официальных сайтов МО, отчеты глав МО и Советов депутатов. Единицами анализа выступают муниципальная политика, деятельность местных властей и др. Таким образом, мы увидим, какая работа проводится муниципальными органами власти во благо населения, а так же проблемы, препятствующие формированию позитивного социального тонаса городского сообщества.

*Эмпирическая база.* В качестве источников информации исследования будут использоваться следующие материалы:

- информационные материалы и законодательные акты Российской Федерации, а также другие нормативные документы, регламентирующие реализацию права граждан, организацию местного самоуправления;
- статистические материалы, отчеты и планы работ муниципальных органов власти;
- отчеты о социально-экономическом развитии муниципальных районов, доклады отчетных сессий за 2012-2013 гг.;
- научные статьи, монографии, авторефераты диссертаций;
- данные Федеральной службы государственной статистики;
- вторичный анализ опросов населения, проводимых российскими социологами и материалы собственных социологических исследований.

## **Программа социологического исследования формирования и эффективности деятельности управленческой команды**

Последнее десятилетие характеризуется резким обострением конкуренции практически по всем направлениям деятельности. Этот процесс вызван, в первую очередь, насыщением традиционных рынков сбыта и воздействием научно-технической революции, обусловившей появление новых подходов в конкурентной борьбе.

Сегодня, в эпоху сильнейшей конкуренции и появления новейших технологий, именно командная работа играет ведущую роль в достижении ощутимых организационных результатов, способствует поддержанию конкурентных преимуществ компаний, является инструментом снижения уровня враждебности друг к другу.

Актуальность исследования обусловлена тем, что, несмотря на быстрое возрастающее признание потребности в командной работе, до сих пор потенциальные возможности команды практически не используются в нефтеперерабатывающей станции «Муслюмово» Альметьевского куста «Транснефть» (НПС «Муслюмово» АК «Транснефть»). Неслаженная работа персонала может привести к росту техногенных рисков (утечка, воспламенение нефти, взрыв паров, загрязнение окружающей среды и т.п.) на взрывоопасном предприятии.

*Цель исследования* – изучить эффективность деятельности менеджеров НПС «Муслюмово» АК «Транснефть», а также наличие/отсутствие признаков командной работы в данной организации.

*Объект исследования:* управленческие кадры организации.

*Предмет исследования:* эффективность деятельности управленческих кадров организации, исходя из принципов и подходов командной работы.

*Основная гипотеза* – низкая эффективность деятельности организации обусловлена отсутствием сформированной управленческой команды менеджеров, что приводит к нарастанию информационных потоков; неэффективности громоздкого бюрократического управленческого аппарата; усложнению процесса принятия оперативных управленческих решений, повышению риска техногенных аварийных ситуаций.

Основная гипотеза нейтральна по отношению к другим факторам формирования и повышения эффективности управленческой «команды» менеджеров. В связи с этим необходимо сформировать дополнительную гипотезу.

*Дополнительная гипотеза* – на предприятии отсутствует целенаправленная работа по формированию «команды» менеджеров, на основе научных принципов и методов, в соответствии со спецификой работы предприятия и современными рыночными условиями.

*Задачи исследования.*

Для основной гипотезы:

- Определить наличие или отсутствие сформированной команды менеджеров;
- Выявить влияние деятельности менеджеров в команде на:
  - эффективность принятия оперативных и стратегических управленческих решений;
  - рациональное распределение полномочий управленческих кадров внутри организации;
  - эффективность использования групповых возможностей.

Для проверки дополнительной гипотезы:

- с помощью анкетного опроса исследовать факторы, мешающие формированию и функционированию управленческой «команды» менеджеров (внутригрупповые конфликты, ограниченную коммуникацию, ригидность защитных позиций и т.п.);
- проанализировать используемые на предприятии методы и подходы работы с управленческими кадрами, сделать выводы по эффективности их применения в формировании и совершенствовании команды менеджеров.

*Основные методы сбора информации:*

- Анкетный опрос;
- Анализ вторичных документов.

*Логический анализ основных понятий:*

1. *Команда менеджеров* - небольшое число людей с взаимодополняющими навыками, созданная на длительное или краткое время для помощи собственнику в управлении организацией, которые собраны для совместного решения задач на основе взаимной ответственности;

2. *Личность* - понятие, выработанное для отображения социальной природы человека и рассмотрения его как субъекта социокультурной жизни, в совокупности всех социальных отношений, общения и предметной деятельности;

3. *Эффективность управленческих решений* - основной результат деятельности управляющих по преобразованию системы управления и процессов, происходящих в организации;

4. *Ригидность* - неспособность и неготовность индивида к перестройке запланированной схемы активности в обстоятельствах, когда ранее намеченная программа требует существенных изменений;

5. *Коммуникация* - социально обусловленный процесс передачи и восприятия информации в условиях межличностного и массового общения по различным каналам с помощью разных коммуникативных средств;

6. *Сверхаддитивный эффект* - способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга.

*Таблица 1 – Логическая структура инструментария*

<b>Операционные понятия</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Тип шкалы измерения</b>	<b>Номер вопроса в анкете</b>
<i>Коммуникативные и организационные качества</i>			
Ригидность позиций	индивидуальная оценка	ранговая	1
Коммуникабельность	индивидуальная оценка	ранговая	2
Организованность	индивидуальная оценка степени организованности	ранговая	3
Темперамент	вид темперамента	номинальная	4
Творческий потенциал	Проявление видов творчества	номинальная	5
Ответственность	индивидуальная оценка ответственности	ранговая	6
<i>Корпоративная культура</i>			
Признание лидерских качеств руководителя	индивидуальная оценка	номинальная	7
Конфликтность	факт наличия конфликтной ситуации	номинальная	8
Эффективность коммуникации в организации	индивидуальная оценка эффективности коммуникационных каналов	ранговая	9
Принятие нравственных норм поведения внутри группы	степень удовлетворенности нравственными нормами группы	ранговая	10
Эффективность групповых норм	индивидуальная оценка эффективности норм	ранговая	11
Сплочённость	факт наличия подгрупп	номинальная	12
<i>Эффективность использования групповых ресурсов (эффективность синергии)</i>			
Единство общегрупповых ценностей	факт владения	номинальная	14

	общегрупповыми ценностями		
Групповая активность при решении проблем	уровень объединения	ранговая	15
Рациональность распределения ролей в группе	факт наличия ролей внутри группы	номинальная	16
Гибкость принятия решений в группе	степень «демократизации» группы	ранговая	17
<i>Социально-демографические характеристики</i>			
Пол	Пол	Номинальная	18
Возраст	Количество лет	Интервальная	19
Стаж работы в организации	Количество лет	Интервальная	20
Образование	Уровень образования	Ранговая	21

*Определение исследуемой совокупности.*

Исследуемая совокупность - управленческие кадры, работающие в НПС «Муслюмово» АК «Транснефть». Общая численность менеджеров составляет 35 человек.

Выборочная совокупность – 15 человек, будет опрошена при помощи метода случайного отбора.

**Лаврикова Н.С., Губина Н.В.**

### **Программа социологического исследования отношения населения г. Нижнекамска к коррупции**

*Актуальность темы исследования.* Одной из злободневных проблем современного мира является коррупция, которая представляет собой достаточно серьезную угрозу национальной безопасности, так как она снижает эффективность рыночной экономики, разрушает существующие демократические институты, подрывает доверие людей к правительству, усугубляет политическое и экономическое неравенство, порождает организованную преступность и т.п.

Следует отметить, что в последнее время вопросам противодействия коррупции в России уделяется повышенное внимание. Политика в этой сфере приобретает черты системности. Наблюдается стремление политического руководства страны охватить все наиболее значимые сферы общественных отношений, подверженных коррупционным рискам. Особо в этом плане следует остановиться на этом негативном явлении, которое получило распространение на муниципальном уровне. Коррупция в органах муниципальной власти ведет к неоправданным расходам из-за своего влияния на распределение бюджетных средств и фондов. Прибыль, полученная через коррупционные связи, используется в секторе потребления или передается в иностранный банковский сектор, что влечет утечку капитала из экономики страны. Однако, несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации национальной экономики, вызывает в российском обществе серьезную тревогу и недоверие к органам всех уровней власти, создает негативный имидж России на международной арене.

Конечно, победить коррупцию трудно, но возможно снизить её уровень до определенного минимума и сформировать у населения негативное отношение к данному явлению.

В Нижнекамском муниципальном районе, как и во многих других, существует проблема коррупции. Исследованию данной проблемы и посвящена данная работа.

*Цель исследования* – изучить общественное мнение, сложившееся у населения г. Нижнекамска и представителей малого бизнеса о коррупции и её распространении в

Республике Татарстан.

*Объектом исследования* выступают: население города старше 18 лет и представители малого бизнеса

*Предметом* — мнение населения о коррупции, темпах её роста, объёме, распространённости и т.п..

*Гипотеза* — коррупция воспринимается населением как неизбежное явление, что способствует её быстрому и повсеместному распространению.

В соответствии с указанной целью и для проверки поставленной гипотезы необходимо решить следующие задачи:

1. проанализировать глубину понимания явления населением, осознание им уровня распространённости коррупции и темпов её роста в Республике Татарстан;

2. изучить осознание населением влияния коррупции на малый бизнес в городе и сравнить эти данные с мнением представителей малого бизнеса;

3. выявить мнение населения о коррумпированности органов местного самоуправления в Нижнекамском муниципальном районе.

#### *Логический анализ основных понятий*

*Антикоррупционная политика* – научно обоснованная, последовательная и системная деятельность институтов государства и гражданского общества, связанная с профилактикой и сокращением негативного влияния коррупции, а также с устранением причин и условий, способствующих ее возникновению.

*Взятка* – деньги или иные материальные ценности и выгоды имущественного характера, незаконно предоставляемые должностному лицу исключительно в связи с занимаемым им служебным положением за поддержку или потворство по службе, благоприятное решение вопросов, входящих в его компетенцию, либо за выполнение или невыполнение в интересах дающего какого-либо действия.

*Злоупотребление служебным положением* – участие в сделках, приобретение должности или получение коммерческого интереса, что несовместимо с официальным положением, с целью незаконного обогащения.

*Коррупциогенный фактор* – явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения, или способствующих их распространению.

*Коррупционное правонарушение* – общественно вредное либо общественно опасное деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом установлена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

*Коррупция* – злоупотребление служебным положением для достижения личной или групповой выгоды, а также незаконное получение государственными служащими выгоды в связи с занимаемым служебным положением.

*Субъекты коррупционных правонарушений* – физические и юридические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного получения выгоды, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.

*Таблица 1 – Логическая структура инструментария*

<b>Операциональные понятия</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Тип шкалы измерения</b>
<b>Задача 1</b>		
Понимание сущности коррупции	Составляющие коррупции	Номинальная
Распространённость коррупции и взяточничества в РТ	Оценка динамики Оценка частоты Название сфер	Ранговая Ранговая Номинальная
<b>Задача 2</b>		
Причины мешающие развиваться малому бизнесу	Виды причин	Номинальная
Столкновение предпринимателей с коррупционными ситуациями	Частота столкновения Предмет столкновения	Ранговая Номинальная
Причины отказа предпринимателей от дачи взятки	Виды причин	Номинальная
Причины, по которым приходилось соглашаться с «откатом»	Возможные причины	Номинальная

Задача 3		
Столкновение с коррупционными ситуациями при обращении в органы государственной и муниципальной власти	Количество столкновений в течении года Факт столкновения Предмет столкновения	Интервальная Ранговая Номинальная
Направления деятельности чиновников, которые являются наиболее коррупционными	Индивидуальная оценка	Номинальная
Добровольность дачи взятки	Степень добровольности	Ранговая
Эффективность антикоррупционной политики	Индивидуальная оценка эффективности	Ранговая

*Молякова Л.А., Губина Н.В.*

## **Программа социологического исследования влияния деятельности пресс-службы УВД на уровень законопослушности населения города**

*Актуальность темы.* В связи с реформированием органов внутренних дел огромное внимание уделяется их PR-деятельности, что положительно сказывается на повышении репутации и улучшении имиджа данного института. Россияне хотят чувствовать себя защищенными и поэтому они проявляют к деятельности органов внутренних дел повышенное внимание, а МВД, в свою очередь, старается обеспечить постоянный диалог с населением.

Для становления положительной репутации органов внутренних дел тратится много времени и сил. Однако периодически их репутация оказывается основательно запятнанной (например, недавние события в ОП «Дальний»), что подрывает доверие граждан к данному органу и формирует у населения не позитивный, а негативный имидж полиции.

С принятием закона «О полиции» открылись новые возможности для эффективного взаимодействия МВД России с общественностью и СМИ. Своевременное информирование о происходящих событиях, профессионализм и компетентность в освещении деятельности МВД могут укрепить взаимное доверие между органами внутренних дел и гражданами. Чем быстрее будет публиковаться достоверная информация, тем меньше будет рождаться мифов и тем быстрее будет сформировано объективное общественное мнение о работе российских полицейских. Несомненно для оповещения деятельности органов внутренних дел необходимы высококвалифицированные сотрудники пресс-центров для того чтобы правильно преподнести информацию представителям СМИ, так как СМИ является одними из главных инструментов через которые формируется общественное мнение.

В связи с этим возникает насущная потребность изучения влияния деятельности пресс-службы УВД г. Нижнекамска на мнение городского населения о репутации полиции.

*Объектами исследования* являются население г. Нижнекамска и деятельность пресс-службы УВД, отраженная в СМИ.

*Предметом исследования* являются мнение населения г. Нижнекамска о работе полиции (удовлетворенность, оценки и т.п.), рг-акции, проводимые пресс-службой Нижнекамского УВД, уровень и динамика правонарушений в городе и т.п.

*Цель исследования:* выявить отношение населения к деятельности нижнекамской полиции и проанализировать на основе статистических данных влияние проведенных учреждением рг-акций на уровень совершенных населением правонарушений.

*Основная гипотеза:* деятельность пресс-службы УВД г. Нижнекамска в определенной мере оказывает влияние на управление репутацией полиции.

*Дополнительная гипотеза 1:* проведение рг-акций пресс-службой Нижнекамского Управления ВД снизил уровень правонарушений в городе.

*Дополнительная гипотеза 2:* пресс-служба способствует формированию у граждан положительного имиджа полиции.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- провести контент-анализ периодических изданий города и выявить:

- а) количество и качество статей, освещающих рг-акции за 2007–2012 годы в электронных и печатных СМИ г. Нижнекамска;
- б) выявить характер проводимых рг-акций за данный период времени;
- в) изучить динамику и виды совершенных правонарушений за 2007–2012 года;
- г) мнение населения о деятельности милиции (полиции), представленное в СМИ.
  - выявить корреляционные связи между проводимыми рг-акциями, уровнем правонарушений, позитивными и негативными оценками органов внутренних дел в печатных изданиях;
  - с помощью анкетного опроса изучить мнение населения:
    - а) о каналах формирования общественного мнения о деятельности нижнекамской полиции;
    - б) об уровне удовлетворенности граждан работой нижнекамской полиции, а также выявить их отношение к данному органу после реформирования;
    - в) об уровне доверия населения г. Нижнекамска к полиции в целом и участковым уполномоченным полиции в частности;
  - изучить распределение мнений респондентов по социально-демографическим характеристикам.

**Муллахметова Г.Р., Губина Н.В.**

### **Программа социологического исследования реализации муниципальной политики в сфере энергосбережения в г. Нижнекамске**

*Актуальность темы исследования.* Рассматривая процесс энергосбережения и повышения энергоэффективности следует отметить, что особенно сложным является не организационно-техническое или экономическое сопровождение мероприятий в области энергосбережения, а изменение поведенческого «базиса» из привычек, стереотипов и шаблонов действий, как на уровне поставщиков энергоресурсов, так и на уровне потребителей. Решить такую задачу вряд ли возможно лишь административными методами. Особенно, учитывая то, что на практике остаются за пределами внимания всех трех субъектов территориального энергосбережения такие инструменты как: информационное освещение энергосберегающей деятельности, пропаганда энергоэффективного поведения, социальная реклама и др.

Энергосбережение на уровне отдельно взятого человека представляется нам достаточно серьезной проблемой, отличительной особенностью которой является то, что власть (государство, регион, муниципальное образование или предприятие/организация) зачастую не способна показать выгоду соответствующего индивидуального и/или корпоративного поведения. Кроме того, зачастую выгода весьма и весьма удалена или не всегда напрямую связана с экономическими выгодами. Другими словами, человек, в своих стремлениях улучшить качество своей жизни, не всегда руководствуется лишь соображениями экономии финансовых ресурсов, наоборот, когда речь идет, например, о здоровье предпочитает тратить дополнительные денежные средства для покупки питьевой воды или качественного фильтра по очистке водопроводной воды и т.д.

Возникает вопрос, каким образом «заинтересовать» потребителей энергоресурсов и, в частности, отдельного человека в энергосбережении и необходимости следовать принципам энергоэффективности?

Достичь положительного результата в данном вопросе можно путем информационной поддержки, пропаганды, обучения со школьной скамьи принципам энергоресурсосбережения.

Поэтому задача муниципального энергосбережения заключается не столько в перманентном ужесточении административных требований и навязывании необходимых для страны вариантах энергосберегающего и энергоэффективного поведения, сколько в изменении отношения общества к этой проблеме, смене потребительского шаблона поведения на более гуманистический, экологичный и экономически выгодный.

В Нижнекамском муниципальном районе, как и во многих других, существует проблема зависимости реализации мер по энергосбережению, от человеческого фактора. Решению данной проблемы и посвящено данное исследование.

*Объектом исследования выступит население города Нижнекамска.*

*Предметом исследования:* мнение населения об энергосбережении и готовность населения осуществлять энергосберегающие мероприятия.

*Цель исследования:* выявить проблемы, возникающие при реализации муниципальной политики энергосбережения в городе Нижнекамске.

Можно выдвинуть следующую *гипотезу:* население города Нижнекамска в основном понимает и поддерживает деятельность органов муниципальной власти в области энергосбережения.

Для достижения поставленной цели и подтверждения гипотезы необходимо решить ряд *задач:*

1. выявить уровень понимания населением важности энергосбережения;
2. проанализировать осведомленность населения о деятельности органов муниципальной власти в области энергосбережения и установить уровень удовлетворенности этой деятельностью;
3. определить готовность населения осуществлять энергосберегающие мероприятия.

*Логический анализ основных понятий*

*Энергосбережение* – это реализация правовых, организационных, научных, производственных, технических и экономических мер, направляемых на эффективное использование энергетических ресурсов и на вовлечение в хозяйственный оборот возобновляемых источников энергии.

*Энергоэффективность* – понятие обозначающие возможность получать больший эффект при меньших затратах энергии, а значит и меньших финансовых затратах на обеспечение организации топливно-энергетическими ресурсами. Эффективное использование топливно-энергетических ресурсов приводит к существенной экономии, как следствие - к заметному сокращению выплат по счетам за коммунальные услуги.

*Показатель энергоэффективности* – абсолютная или удельная величина потребления или потери энергетических ресурсов для продукции любого назначения, установленная национальными стандартами, стандартами организации, системами добровольной сертификации.

*Энергетический ресурс* – носитель энергии, который используется в настоящее время или может быть полезно использован в перспективе.

*Энергопотребление* – потребление энергетических ресурсов, за исключением возобновляемых источников энергии, гражданами, индивидуальными предпринимателями, юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм для собственных нужд, в том числе связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

*Методы сбора информации.* При проведении исследования будет применяться анкетирование населения.

*Определение выборочной совокупности.* Генеральная совокупность составляет 227 132 человек. Выборочная совокупность – 100 человек, их них 50 женщин и 50 мужчин, в возрасте от 18 до 55 лет.

Будет вестись простой случайный отбор респондентов.

**Таблица 1 – Логическая структура анкеты**

Операциональные понятия	Индикаторы	Тип шкалы
<b>Задача 1</b>		
Знание закона об энергосбережении	Основные положения закона	номинальная
Цель энергосберегающей политики	Варианты возможных целей	номинальная
Знание о дефиците энерго мощностей	Факт ответа	ранговая
Причины дефицита энерго мощностей	Варианты причин	номинальная
Осведомленность о методах энергосбережения	Виды методов	номинальная
<b>Задача 2</b>		
Мероприятия муниципального образования по энергосбережению	Факт ответа	ранговая
Знание видов мероприятий по энергосбережению	Виды мероприятий	номинальная
Причина слабой реализации энергосберегающей политики	Варианты причин	номинальная
Знание о существовании программы	Факт ответа	ранговая
Удовлетворенность политикой муниципалитета в сфере энергосбережения	Степень удовлетворенности	ранговая

Задача 3		
Эффективность мер по мотивации населения к энергосбережению	Степень удовлетворенности	ранговая
Стимулирование населения с помощью счетчиков	Сила стимула	ранговая
Методы энергосбережения, используемые населением	Варианты методов	номинальная
Бытовая техника в сфере энергосбережения	Степень интереса	ранговая
Использование энергосберегающих ламп	Варианты оборудования	номинальная
Использование энергосберегающих систем отопления	-»-	номинальная
Оплата водоснабжения	-»-	номинальная
Удовлетворенность тарифами	Степень удовлетворенности	ранговая
Влияние финансового кризиса к стимулированию энергосбережения	Степень влияния	ранговая
Желание населения использовать энергосберегающие технологии	Сила желания	ранговая
Социально-демографические характеристики		
Род занятий	Род деятельности	номинальная
Возраст	Возраст	интервальная

**Свиньякова А., Губина Н.В.**

### **Программа социологического исследования самоорганизации молодежи г. Нижнекамска через призму социального капитала**

*Актуальность исследования.* Несмотря на социально-демографический кризис, сокращение доли молодежи в социально активном населении и общественном производстве, на те трудности, с которыми она сталкивается на этапе жизненного старта, на ухудшение ее социальных и социально-профессиональных качеств, молодежь остается мобилизационным ресурсом общества, поколением, которое определяет будущее российского общества и её жизненные ориентиры влияют на ценности всего общества.

Трансформация российского общества по разному сказывается на различных группах молодежи: одна часть этого социального слоя демонстрирует высокую степень адаптации, осваивая новые социально-профессиональные ниши, проявляет активность в освоении современных социальных норм и правил, а другая значительная часть молодых людей оказалась не готовой к вызовам времени. Определенные социально-профессиональные и социально-территориальные группы молодежи дезинтегрированы и социально обособлены от общества. Они не интересуются политикой, безразличны к проблемам общественной жизни. Достаточно большой процент молодых людей радикально настроены и разделяют социально-экстремистские идеи и националистические предрассудки.

Молодёжная самоорганизация, которая с позиции теории социального капитала должна служить накоплению и мобилизации позитивных общественных сил, в условиях, когда население уже не верит в социальную эффективность государственных институтов,<sup>37</sup> зачастую превращается в разрушительную силу, несущую стране хаос неповиновения. Чтобы предотвратить эти процессы, органы муниципального управления должны контролировать и направлять в нужное русло молодёжную самоорганизацию, при этом основная ответственность за это ложится на плечи таких структурных подразделений как управления по делам молодёжи.

Исследуя проблемы молодёжной самоорганизации в Нижнекамском муниципальном районе, будем опираться на концепцию капитала П. Бурдье, в которой *социальный капитал* рассматривается как «совокупность реальных и потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее

<sup>37</sup> Кротов, Д. В. Социальный капитал российской молодежи: автореф. дис. на соискание уч. степ. доктора соц. наук. [электронный ресурс]. URL: <http://dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-sotsiologiya/a88.php> (дата обращения: 27.01.2013).

институционализированных отношений взаимного знакомства и признания».

Этот подход позволит оценить влияние деятельности Управления по делам молодёжи и спорту Исполнительного комитета «Нижнекамского муниципального района» на процессы самоорганизации местной молодёжи (УДМС ИК «НМР») и зафиксировать конкретные показатели социальной капитализации молодёжной самоорганизации или её отсутствия.

*Объектом исследования* выступает молодежь города Нижнекамска как социально-демографическая группа.

*Предметом* – деятельность УДМС по развитию различных форм самоорганизации молодежи города; факторы, влияющие на социальный капитал молодежной самоорганизации.

*Целью исследования* является изучение деятельности УДМС по развитию различных форм самоорганизации молодежи города с позиции социального капитала.

*Гипотеза исследования.* Предоставляемые УДМС формы самоорганизации молодежи не способствуют развитию социального капитала города.

Реализация поставленной цели предполагает постановку и решение следующих исследовательских задач:

- проанализировать формы, методы, технологии и принципы деятельности УДМС;
- выявить характерные черты деятельности УДМС;
- выявить факторы, влияющие на деятельность УДМС по развитию молодежной самоорганизации;
- проанализировать уровень социальных связей молодежи на основе определения принадлежности молодых людей к различным группам, объединениям, наличия у них контактов;
- рассмотреть возможные позитивные качества молодежных организаций, способствующих развитию социального капитала.

В качестве методов исследования выступают анализ документов и анкетный опрос молодежи города Нижнекамска.

*Таблица 1 - Логический анализ основных понятий*

<b>Интерпретация</b>	<b>Операционализация</b>	<b>Объекты анализа</b>
<i>Деятельность Управления по делам молодежи и спорту г. Нижнекамска</i> связана с проведением мероприятий, направленных на молодёжную аудиторию; с осуществлением сотрудничества с молодежными объединениями и организациями; с информированностью молодежи о деятельности УДМС; с обеспечением обратной связи с молодёжью города и др.	- формы; - методы; - технологии; - принципы;	Отчёты УДМС о проделанной работе; социологические анкеты
<i>Характерными чертами деятельности Управления по делам молодежи и спорту</i> может служить то, что выделяет этот вид деятельности из общей массы работы	- инициативность; - запланированность; - системность; - результативность;	Планы работы УДМС; социологические анкеты
Внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на деятельность УДМС	- уровень заработной платы сотрудников УДМС; - профессиональная компетентность сотрудников; - удовлетворённость сотрудников условиями работы; - желание молодёжи самоорганизовываться; - удовлетворённость молодежи условиями жизни; - количество молодых людей вовлечённых в молодёжные организации; - востребованность молодёжных организаций	Кадровые документы УДМС; социологические анкеты

<p><i>Самоорганизация молодежи</i> - инициативный, самостоятельный способ или результат упорядочения социальной жизни самими людьми без внешнего принуждения или побуждения, например, со стороны органов власти. <i>Инициативность</i> заключается в способности к самостоятельным волевым проявлениям. Инициативность выражается в <i>Самодетельность</i> – способность действовать самостоятельно.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- самостоятельная постановка целей;</li> <li>- самостоятельная организация действий для достижения целей;</li> <li>- организация собственной деятельности</li> </ul>	<p>Отчёты УДМС о молодёжной среде; социологические анкеты</p>
<p><i>Социальный капитал</i> – социальные сети и взаимосвязь между людьми, способы и культура общения, развитость личностных коммуникаций. В исследовательскую схему включается анализ «полезных знакомств» молодежи, влияющий на формирование и реализацию жизненных стратегий сети связей индивида. Молодежь, если следовать данной модели, действует по «логике присоединения», направляя свои усилия на наращивание неформального социального капитала. Н. Элиас, используя понятие взаимозависимых индивидов, рассматривает социальный капитал как уровень социальной взаимозависимости совокупных способностей, навыков, ресурсов, которые существуют у индивида, включенного в социальное взаимодействие. Всё это связано с выявлением социальной сплоченности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- межличностные связи;</li> <li>- отношения доверия;</li> <li>- солидарность;</li> <li>- готовность к поддержке;</li> <li>- умение работать в группе;</li> <li>- членство в обществ-ых объединениях;</li> <li>- поддержка социальных норм;</li> </ul>	<p>Отчёты УДМС о молодёжной среде; социологические анкеты</p>
<p><i>Социальная сплоченность</i> - степень интеграции группы, общности или общества.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень единства ценностных ориентаций;</li> <li>- уровень прочности межличностных взаимоотношений;</li> <li>- уровень согласованности поведения членов группы;</li> <li>- размер;</li> <li>- плотность;</li> <li>- однородность групп</li> </ul>	<p>Отчёты УДМС о молодёжной среде; социологические анкеты</p>

*Основными методами сбора информации* для исследования выступили: метод анализа документов и методы опроса (экспертный и опрос респондентов).

**Ушакова А.С.**

## **Программа социологического исследования управления занятостью в РФ**

*Проблема исследования, ее актуальность.* Со времен промышленного переворота экономику стран мира беспокоит вопрос безработицы. Возникали неоднократные попытки объяснить это явление, найти его причины и способы устранения. Современный мир столкнулся с тем, что экономика циклична, а значит, что даже в моменты её расцвета, когда, казалось бы, показатели производительности только растут, все больше и больше появляется рабочих мест, и безработица находится в здоровых для экономической системы пределах, надо помнить о неизбежной рецессии. На сегодняшний момент уровень безработицы в России находится на отметке в 5%, что не превышает уровень естественной. Но именно для того, чтобы в будущем рецессия не перешла в тяжелую затяжную экономическую депрессию, надо уже сейчас задуматься о том, как обеспечить подстраховку существующим способам управления занятостью. Проблема, которую мы будем рассматривать в этом исследовании, затрагивает эффективность и качество работы служб занятости в Российской Федерации.

В качестве *объекта исследования* будет выступать деятельность служб занятости Российской Федерации, отражённая в статистических данных.

*Предмет исследования* — формы, методы, технологии деятельности служб занятости, обеспечивающие определённый результат и позволяющие сделать вывод об эффективности.

*Цель курсовой работы* проследить динамику результатов деятельности служб

занятости Российской Федерации в зависимости от используемых ими форм, методов и технологий за последние 3 года.

*Гипотезы исследования.*

*Основная гипотеза:* результаты деятельности служб занятости Российской Федерации за последние 3 года динамически остаются неизменными.

*Гипотеза следствие:* традиционные формы, методы и технологии, используемые в работе служб занятости для обеспечения занятости на протяжении последнего десятилетия, не способны обеспечить работой высококвалифицированных специалистов, потерявших работу, а, следовательно, они имеют большие ограничения по повышению эффективности деятельности этих служб.

*Задачи исследования:*

- Выявить наиболее часто используемые службами занятости РФ формы, методы и технологии для обеспечения занятостью потерявших работу.
- Определить тенденции использования новых, более современных форм, методов и технологий.
- Проследить динамику общей безработицы за последние 3 года .
- Проанализировать динамику безработицы среди высококвалифицированных специалистов.
- Сравнить динамику общей и частной безработицы с используемыми формами, методами и технологиями

*Логический анализ понятий.* В качестве основных измеряемых понятий, для которых необходимо найти индикаторы, будут выступать: занятость населения; динамика безработицы; формы, методы и технологии работы служб занятости; динамика занятости и др.

***Шарипова Л.Р., Губина Н.В.***

## **Программа социологического исследования участия политических партий в формировании органов муниципальной власти**

*Актуальность темы исследования.* Демократичное местное самоуправление – это основа и оплот России как правового и гражданского государства, институциональная гарантия и залог не только выживания страны, но и ее дальнейшего продвижения по пути реформ. Эффективность и целесообразность местного самоуправления для населения предполагает необходимость развития муниципальной демократии. Важное значение имеет совершенствование форм и методов организации местного самоуправления, обеспечение подлинных гарантий прав и возможностей граждан на участие в самоуправлении. И здесь необходимо стимулирование не только активности самих граждан, но и политических сил – партий.

Общественные объединения играют важнейшую созидательную роль в формировании современного гражданского общества в России, в становлении демократии, в защите прав и свобод граждан. Влияние формирующихся общественных объединений на социальную и экономическую ситуацию в стране непосредственно зависит от взаимодействия общественных объединений с представительными и исполнительными органами государства, местного самоуправления.

Стабильность российского общества и рост его экономики в немалой степени связан с готовностью к сотрудничеству общественных объединений и властных структур.

Муниципальный уровень власти, закрепленный и гарантированный Конституцией Российской Федерации, в последние десятилетия подвержен реформированию. Местное самоуправление по своей природе является как формой самоорганизации граждан и – в этом качестве – составной частью гражданского общества, так и уровнем публичной власти. Законы о местном самоуправлении постоянно корректируются с учетом социально-экономических и политических изменений. Не остается без изменения и нормативная база о выборах. Все это подтверждает необходимость исследования тенденций и особенностей муниципального избирательного процесса в регионах России.

Актуализация темы муниципального избирательного процесса произошла во многом в силу того, что Президент РФ в порядке обсуждения обозначил вопрос о

возможности перехода к выборам в представительные органы всех уровней исключительно по партийным спискам. В настоящее время в регионах в целом принято законодательство, позволяющее устанавливать на муниципальном уровне систему выборов с использованием элементов различных избирательных систем.

Однако очевидны и недостатки этой модели: партии не пользуются большой популярностью в обществе. Органы местного самоуправления представляют интересы конкретных территорий, в нынешних условиях эту роль лучше выполнит прямой представитель, т.е. мажоритарный депутат. Все вышеуказанное свидетельствует о том, что проблематика муниципального избирательного процесса требует сегодня более глубокого исследования.

*Цель исследования* – анализ нормативно-правовой базы субъектов Российской Федерации, отражающей степень участия и возможности политических партий в формировании органов местного самоуправления.

*Объектом исследования* является законодательство субъектов РФ, регламентирующее деятельность политических партий и органов местного самоуправления.

*Предмет исследования* составляют законодательные нормы, регулирующие участие политических партий в формировании органов местного самоуправления (муниципальной власти).

*Гипотеза исследования.* В настоящее время наблюдается переход на пропорциональную избирательную систему на муниципальном уровне, что, на современном этапе весьма преждевременно, поскольку роль политических структур на уровне местного самоуправления еще весьма неразвита, и не имеет пока конструктивного взаимодействия с политическими институтами.

Для достижения поставленной цели и подтверждения гипотезы необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть участие политических партий в формировании местной власти на примере субъектов РФ;
- изучить законодательство субъектов РФ, регламентирующее деятельность политических партий;
- изучить уставы политических партий, выдвигающих кандидатов в представительные органы муниципальных образований.

*Логический анализ основных понятий.* В данном социологическом исследовании используются такие термины, как:

*Местное самоуправление* – это самостоятельная и под свою ответственность деятельность населения определенной территории по решению вопросов местного значения, исходя из интересов населения.

*Политическая партия* – это объединенная в особую организацию группа людей, связанная общими интересами, определенной части общества, которые она выражает путем осуществления государственной власти, участия в деятельности государственных органов.

*Партийная фракция* представляет собой депутатскую группу в парламенте или ином представительном органе, в которую входят депутаты, избранные от определенной партии или избирательного блока партий, и представляющую интересы этой партии.

*Устав политической партии* – основной правовой документ, отражающий особенности деятельности политической партии в законодательном органе.

*Электорат партии* – совокупность лиц, обладающих активным избирательным правом, поддержавших либо готовых проголосовать за партию на выборах.

*Избирательная система* – совокупность правовых норм, регулирующих порядок предоставления избирательных прав, проведения выборов в органы государства и местного самоуправления, определения результатов голосования.

Мажоритарная избирательная система – система формирования выборных органов власти через персональное (индивидуальное) представительство. Избранным считается кандидат, получивший большинство голосов избирателей. Существуют три разновидности мажоритарной системы: абсолютного, относительного и квалифицированного большинства.

Пропорциональная избирательная система – система формирования

выборных органов власти через партийное представительство. Места (мандаты) распределяются в строгом соответствии с числом набранных партиями голосов.

*Методы сбора информации.* При проведении исследования будут применены следующие методы исследования. Описательный метод позволит собрать теоретический материал о сущности и содержании нормотворчества в муниципальных образованиях. Основным методом сбора первичной информации выступит традиционный анализ документов, который позволит изучить участие политических партий в формировании органов муниципальной власти субъектов РФ. С помощью контент-анализа будут изучены сообщения СМИ, программы партий, правовые акты.

*Таблица 1 – Логическая структура инструментария*

<b>Операциональные понятия</b>	<b>Индикаторы</b>
<i>Партия – как общественное объединение</i>	
Устав общественных объединений граждан	Наличие устава или программы
Руководящие органы	Наличие руководящих органов
<i>Партия – как юридическое лицо</i>	
Избирательная система муниципальных образований	Формы избирательного представительства
Законодательство РФ о политических партиях	Наличие (отсутствие) нормативно-правовой базы
<i>Партия – как субъект властных отношений</i>	
Выдвижение партиями кандидатов на выборах в ОМСУ	Закрепление в уставе

*Шаяхметова Л.Ф., Губина Н.В.*

### **Программа социологического исследования регулирования межэтнических отношений в муниципальном образовании**

*Обоснование проблемы исследования.* Состояние межэтнических отношений в отдельном регионе и в отдельном муниципальном образовании является существенным фактором, влияющим на стабильность его социально-экономического развития. В Республике Татарстан выстроена система управления межнациональными отношениями, что является конституционной прерогативой Президента РТ, а общая координация этой сферы возложена на Управление по вопросам внутренней политики Президента РТ и входящий в его состав отдел этнической политики.

В Нижнекамском муниципальном районе формирование стабильных межнациональных отношений является одним из предметов деятельности нескольких подразделений исполнительного комитета района: Управления культуры, Управления образования, Управления дошкольного образования, Управления по делам молодежи и спорту, в каждом из которых имеется отдельный специалист, курирующий данное направление. Для координации этой многообразной деятельности в составе исполнительного комитета района создан Отдел по связям с общественными формированиями и национальным вопросам. В целом за состояние межнациональных отношений в муниципальном образовании согласно их должностным обязанностям отвечает заместитель руководителя исполнительного комитета по социально-культурным вопросам.

В составе представительных органов и города и района созданы и работают постоянные депутатские комиссии Совета по образованию, культуре, национальным вопросам и спорту. При Совете Нижнекамского муниципального района активно действует ряд межведомственных комиссий, среди них антитеррористическая, по реализации законодательства о языках Республики Татарстан и ряд других. Состояние межэтнических и межконфессиональных отношений находятся также в зоне внимания Общественного

совета и других общественных формирований, в том числе, филиала Ассамблей народов Татарстана.

Таким образом, в формирование стабильных межнациональных отношений вовлечены не только органы МСУ, но и целый ряд институтов гражданского общества, что требует стройной системы управления этой деятельностью и координирования участия в ней различных подразделений органов МСУ. Как показывают исследования, проводимые в городе в предыдущие годы, состояние межэтнических отношений в Нижнекамском муниципальном районе оценивается как «спокойное». Однако специфика деятельности национально-культурных формирований предполагает проведение множества мероприятий с различными аудиториями по сохранению и возрождению родного языка, традиций и обрядов. Город же в настоящее время не имеет муниципального Дома культуры или Дома дружбы народов, что вызывает дополнительные финансовые сложности у НКО при организации культурно-массовых мероприятий. Отсутствие соответствующей инфраструктуры при ограниченных возможностях оказания материальной помощи со стороны МСУ, поскольку Бюджетный кодекс позволяет оказывать ее только в форме муниципальных грантов, требует поиска и других разрешенных законом источников финансирования. Одновременно органы власти сталкиваются с отсутствием эффективного механизма «обратной связи», что мешает своевременно корректировать тактику управления и взаимодействия с национально-культурными формированиями.

Управленческая деятельность в этой сфере нуждается в изменениях. Однако, для того, чтобы выявить пути такой модернизации, необходимо осмыслить место и роль Отдела по связям с общественными формированиями и национальным вопросам Нижнекамского муниципального района, на который возложены обязанности главного координатора взаимодействия национально-культурных формирований с органами местной власти. Именно этому и будет посвящено данное исследование.

*Цель исследования* – изучить систему работы органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района по формированию в НМР стабильных межнациональных отношений.

*Объектом* исследования являются документы, отражающие практику взаимодействия органов МСУ с национально-культурными и конфессиональными общественными организациями по формированию стабильных межнациональных отношений.

*Предметом* исследования являются формы и методы по формированию стабильных межнациональных отношений.

*Основная гипотеза* – преобладающими методами работы Отдела с национально-культурными формированиями и конфессиональными организациями являются методы прямого воздействия с широким использованием поручений, прямых указаний, зачастую носящих приказной характер, а основными формами - сбор планов (недельных, месячных, квартальных сбор, годовых), а также отчетов о проделанной обществами работе, в то время как общества больше нуждаются в материальной помощи при организации их работы. Такое положение дел может привести к снижению активности деятельности НКО.

*Дополнительная гипотеза* – статус и полномочия Отдела и нечетко прописанный в Положении об Отделе механизм его взаимодействия с другими подразделениями Исполнительного комитета, имеющими статус «Управление» снижает эффективность Отдела как координирующего органа.

Для утверждения или опровержения основной гипотезы необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать планы и отчетность Отдела, а также планы и отчетность национально- культурных формирований за период с 2009 года по 2011 годы;
- определить наиболее часто используемые формы работы Отдела с курируемыми им субъектами.

Для утверждения или опровержения дополнительной гипотезы необходимо решить следующие задачи:

- провести анализ официальных обращений Отдела в Управление культуры, Управление образования, Управление дошкольного образования, Управление по делам молодежи и спорту, другие подразделения Исполкома и Совета НМР;
- изучить механизм работы Отдела с данными подразделениями.

*Логический анализ основных понятий.* В соответствии с целью, гипотезами и

задачами исследования логическому анализу подлежат такие понятия, как «координация», «план», «отчет», «система информации», «полномочия»,

Координация – это функция управления и метод организации связей. Отношения координации обеспечивают обмен информацией, согласование и объединение действий на основе субсидиарности и паритетности, комплексность и системность звеньев управления.

Система информации: исходящая информация- документы, создаваемые в системе управления; внешняя информация- сведения из организаций, участвующих в процессе управления.

План – это специфический акт управления, решение, посредством которого определяются конкретные результаты (как задачи ) для выполнения намеченной цели в какой-либо сфере деятельности организации в течение установленного срока.

Отчет – это специфический акт управления, вид исходящей информации, отражающая ход управленческого процесса.

Полномочия – совокупность прав и обязанностей, юридически закрепленных за должностью и обеспечивающих возможность должностному лицу осуществлять свои функции в рамках установленной для него компетенции.

*Таблица 1 – Логическая структура инструментария*

<b>Объекты анализа</b>	<b>Единицы анализа</b>
Планы работы	Периодичность; Детальность; Результативность; Системность; Ответственные; Виды мероприятий
Отчеты	Количество проведенных мероприятий; Детальность; Виды мероприятий
Совещания	Периодичность проведения; Рассматриваемые проблемы; Количество и круг участников

*Метод сбора информации:* анализ следующих документов:

- Положение об Отделе по связям с общественными формированиями и национальным вопросам Нижнекамского муниципального района;
- должностные инструкции сотрудников Отдела;
- отчеты о работе Отдела за 2009- 2011 годы;
- планы работы Отдела за 2009- 2011 годы;
- отчеты о выполнении «Программы по сохранению, изучению и развитию языков и культур народов, проживающих в Нижнекамском муниципальном районе на 2008-2013 годы» за 2008-2011 годы.
- планы работы и отчетность национально- культурных религиозных объединений района за 2009- 2011 годы;
- официальные письма Отдела в Управление культуры, Управление образования, Управление дошкольного образования, Управление по делам молодежи и спорту, другие подразделения Исполкома и Совета НМР;
- протоколы совещаний в Отделе за 2009-2011
- протоколы заседаний Совета филиала АНТ.

## Расчёт эффективности предложений для ВКР

В разделе «Обоснование экономической эффективности или социальной значимости внедрения разработанных мероприятий» должны быть представлены различные методы расчета экономической эффективности, с помощью которых можно производить оценку сравниваемых вариантов, либо обоснование социальной значимости разработанных дипломником предложений. Оценка конечных результатов позволяет формировать разделы бизнес-плана, инвестиционного проекта, определять смету затрат, разрабатывать рекомендации по повышению эффективности деятельности изучаемого объекта и системы управления им.

Для выполнения раздела необходимо соблюдать следующие требования:

- 1) все выполняемые расчеты должны убедительно подтверждать правильность и эффективность решения исследуемой проблемы;
- 2) при расчетах следует использовать современный методический аппарат, отвечающий принятым нормам и реальным условиям управления;
- 3) экономическая оценка проекта должна производиться по определенной схеме, которая включает в себя ряд экономических вопросов, ответы на которые позволят решить проблему;
- 4) независимо от темы расчеты осуществляются по универсальному алгоритму;
- 5) все расчеты должны быть с пояснениями.

В разделе могут быть рассмотрены следующие вопросы: постановка экономической проблемы, цели и задачи исследования; выбор потенциально возможных вариантов для сравнения; статистическая обработка содержательной информации; разработка методики расчета, которая включает стоимостную оценку затрат и стоимостную оценку результатов; выбор методики для сравнения результатов; приведение сравниваемых вариантов к сопоставимым данным; расчет всех видов эффективности.

Как отмечают разработчики ГОС ВПО, в качестве основных и сопутствующих результатов решения проблемы, поставленной в дипломе могут быть:

- 1) *основной результат*:
  - разработка проекта новой системы управления;
  - нового объекта управления;
  - новых организационных структур;
  - создание новых форм и методов организации;
  - разработка схем управления персоналом;
  - разработка системы персонала;
  - организация труда персонала.
- 2) *научный результат*:
  - создание новых процессов;
  - обнаружение новых ранее неизвестных форм влияния;
  - создание новых форм исследований, измерений;
  - решение новых научных задач.
- 3) *социальный результат*:
  - повышение уровня жизни коллектива, населения;
  - изменение характера труда и его условий;
  - повышение профессионально-квалификационного уровня;
  - уменьшение вредного воздействия на человека техники, технологии;
  - уменьшение текучести кадров;
  - повышение производительности труда;
  - развитие новых форм адаптации управленческих решений.
- 4) *экологический результат*:
  - улучшение параметров окружающей среды при принятии новых организационных условий;
  - разработка новых инвестиционных проектов с комплексным использованием ресурсов (утилизация отходов, новые способы переработки);
  - уменьшение рентных платежей;
  - снижение заболеваемости людей при принятии экологически правильных решений.

5) *внешнеэкономический результат:*

- улучшение технико-экономических показателей по проблеме;
- возможности экспорта научных идей, управленческих технологий.

6) *финансовый или коммерческий результат:*

– обеспечение требуемой нормы доходности при проектировании организационно-управленческой проблемы.

7) *бюджетный результат:*

– повышение доходов и уменьшение расходов различных видов бюджета по конкретной организационно-управленческой проблеме.

При этом все расчеты должны базироваться на реальной «рыночной» информации, так как выбор и принятие любого решения не будет достаточно достоверным без обладания 100% достоверной информацией.

Основными понятиями *эффективности системы управления* любого уровня являются:

- эффективность труда работника управления;
- эффективность управленческой деятельности аппарата управления или отдельных его органов и подразделений;
- эффективность процесса управления (при выработке и реализации конкретного управленческого решения);
- эффективность системы управления (с учетом иерархии управления);
- эффективность механизма управления (методов, стимулов, форм управления).

*Эффективность – это соотношение затрат и результатов.*

Экономический эффект любого проекта заключается в дополнительно получаемой прибыли. Она, в свою очередь, определяется тем насколько изменится выручка, затраты на производство (иную деятельность), налоговые и другие обязательные платежи в связи с реализацией рассматриваемого проекта. При этом изменение выручки, затрат и налогов, которые рассматриваются при определении эффекта от внедрения проекта, должны быть связаны с реализацией именно данного проекта. Их следует анализировать по всей цепочке мероприятий по разработке и внедрению проекта и принимать к рассмотрению как при положительных для проекта, так и при отрицательных значениях (например: увеличивается прибыль – необходимо учесть и рост налога на прибыль).

При внедрении любого мероприятия, в первую очередь, определяется потребность в затратных ресурсах на его внедрение (материальных, трудовых, финансовых и др.).

Описание мероприятия должно содержать расчет-обоснование этих затрат, как правило, в виде укрупненной сметы расходов на внедрение мероприятия.

Смета, при наличии материальных затрат, должна содержать их расшифровку – перечень необходимых технических средств, оргтехники, строительно-монтажных материалов и пр., которые расходуются одновременно на внедрение мероприятия, с указанием их количества, обоснованных цен и стоимости затрат по видам и суммарно. При этом необходимо кроме прямых учитывать, если они имеются и не учтены в цене, сопутствующие затраты. Например: если в цене оборудования не учтены затраты на его транспортировку и монтаж – их необходимо дополнительно включить в смету.

При наличии трудовых затрат указывается количество привлекаемых к внедрению работников (либо дополнительные затраты рабочего времени на внедрение) с соответствующими окладами, тарифными ставками и пр. Кроме прямой оплаты труда необходимо учесть дополнительную зарплату (отпускные, сверхурочные, различные доплаты), если имеется – выплата премий из фонда зарплаты; отчисления от зарплаты в ЕСН, пенсионные фонды и т.п.

Если мероприятие не направлено на выпуск продукции, то в смете кроме прямых затрат необходимо учесть и косвенные (при выпуске продукции они относятся на ее себестоимость) – амортизационные отчисления на внедренные основные средства, затраты на их ремонт и содержание, стоимость потребляемых материальных и энергоресурсов и т.п.

Кроме определения величины необходимых для внедрения мероприятия затрат, обязательно необходимо определить и обосновать источники финансирования – накопленные собственные средства, кредиты и займы и др. При использовании заемных средств в расчетах необходимо учитывать затраты на их обслуживание.

Наиболее желаемым результатом внедрения мероприятия является экономия каких-либо ресурсов, достигаемая за счет его внедрения. Наиболее часто эта экономия

выражается в виде дополнительной прибыли, например:

- мероприятие направлено на выпуск новой продукции – исходя из объема выпуска продукции, ее цены и себестоимости определяется дополнительная прибыль. Так как в данном случае в себестоимости продукции учитываются затраты на ее выпуск, то амортизация и другие затраты на выпуск продукции не должны учитываться в смете затрат на внедрение мероприятия;

- в результате внедрения мероприятия снижается себестоимость выпускаемой продукции. Дополнительная прибыль определяется исходя из объема выпуска и снижения себестоимости единицы продукции;

- увеличивается выпуск продукции при сохранении прежней себестоимости единицы. Дополнительная прибыль определяется, исходя из дополнительного объема выпуска и прибыли на единицу продукции (часто этот и предыдущий случай происходят одновременно);

- экономятся трудовые ресурсы (например, уменьшается численность работников) – полученная экономия заработной платы с учетом дополнительных отчислений рассматривается как дополнительная прибыль;

- условная экономия трудовых ресурсов – при сохранении прежней численности увеличивается объем выполняемых работ, что равнозначно привлечению дополнительных трудовых ресурсов. Дополнительная прибыль будет равна условной экономии заработной платы с учетом дополнительных отчислений.

Существует множество способов определения эффективности вложений.

Один из наиболее широко применяемых и доступных – метод определения эффективности инвестиций в мероприятие по сроку окупаемости. Он заключается в определении количества лет, необходимых для полного возмещения понесенных затрат, т.е. до момента когда вложения начнут приносить прибыль. При выборе из нескольких мероприятий одной направленности предпочтение отдается тому, у которого срок окупаемости наименьший. Расчет срока окупаемости довольно прост. Он определяется отношением величины капитальных вложений на внедрение мероприятия к сумме годового дохода, приносимого в результате этого внедрения (сумме годовой чистой прибыли).

Чистая прибыль представляет собой часть балансовой (валовой) прибыли, остающейся в распоряжении предприятия (предпринимателя) после уплаты налога на прибыль и иных обязательных платежей. Объем чистой прибыли зависит от величины годовой выручки и себестоимости продукции, т.е. необходимо сначала рассчитать годовую прибыль от реализации продукции, затем из нее вычитается себестоимость этой продукции и сумма налога на прибыль.

Срок окупаемости инвестиций – продолжительность периода от начального момента внедрения мероприятия до момента окупаемости.

Метод расчета срока окупаемости (Ток) затрат на мероприятие состоит в определении того срока, который понадобится для возмещения суммы первоначальных инвестиций, т.е. он предполагает вычисление того периода, за который сумма нарастающим итогом поступлений чистой прибыли сравняется с суммой первоначальных инвестиций.

$$\text{Ток} = \frac{K}{\text{ЧП}},$$

где К – инвестиции на внедрение мероприятия; а ЧП – годовая чистая прибыль от внедрения мероприятия.

*Губина Н.В.*

## **Статистико-математические расчёты при анализе проблем управления**

Самыми простыми и наиболее показательными математическими действиями при работе с полученными данными могут служить:

- измерение основной тенденции (расчёт средних значений, определение медианы, моды и соотношения);
- измерение распределения (процентное распределение, частотное распределение);

• измерение вариации (интервал вариации, интерквартильная широта, стандартное отклонение, коэффициент вариации)<sup>38</sup>.

Среднее, или *среднеарифметическое*, значение  $n$  чисел определяется как сумма этих чисел, делённая на  $n$ . Это надёжная статистика, позволяющая сравнивать результаты различных исследований с различными выборками.

Например, данный показатель может быть применён для определения развития психологических качеств руководителей разного уровня. Допустим, пять начальников цехов получили следующие оценки при тестировании их коммуникабельности (А): 10, 10, 11, 12, 6, а восемь инженеров в этих цехах — 5, 8, 9, 6, 8, 8, 6,7. Рассчитаем средние значения для первой и второй группы обследуемых:

$$A_{\text{рнц}} = (10+10+11+12+6)/5 = 49/5 = 9,8 \text{ б.}$$

$$A_{\text{рин}} = (5+8+9+6+8+8+6+7)/8 = 58/8 = 7,25 \text{ б.}$$

Таким образом, можно сделать вывод, что начальники цехов в среднем более открыты и коммуникабельны в общении с окружающими, чем рядовые инженеры, так как  $A_{\text{рнц}} > A_{\text{рин}}$  (9,8 б. > 7,25 б.).

Однако при этом следует помнить, что абсолютные значения различных показателей нельзя сравнивать между собой, так как они могут иметь разные шкалы измерения. Для сравнения необходимо эти шкалы выровнять. С этой целью используется процедура приведения абсолютных значений к Т-баллам. Чтобы лучше понять, о чём идёт речь, продолжим наш пример.

Комбинированный личностный опросник, по которому были получены предыдущие результаты коммуникабельности, предусматривает максимальное значение этого фактора равным 12-ти баллам, тогда как фактор В - «уровень интеллекта» имеет максимальное значение 17 баллов. Тестирование тех же обследуемых показало, что:

$$B_{\text{рнц}} = (5+4+12+4+7) = 33/5 = 6,6 \text{ б.}$$

$$B_{\text{рин}} = (17+9+8+13+16+9+15+16)/8 = 103/8 = 12,9 \text{ б.}$$

Эти показатели можно сравнивать между собой и делать вывод о более высоком уровне интеллекта у инженеров по сравнению с начальниками цехов, но их нельзя сравнивать с уровнем коммуникабельности по причине, которая была описана выше. Как осуществляется процедура приведения показателей к Т-баллам, будет написано несколько позже.

В некоторых случаях вместе среднего значения используется медиана. *Медиана* — это центральная точка в упорядоченном наборе данных или показателей. Чтобы найти медиану, числа надо выстроить в ряд от самого низкого значения, до самого высокого и поделить количество чисел пополам (при чётном количестве наблюдений медиана равняется среднему арифметическому двух, стоящих рядом в центре чисел).

Например, медиана фактора В для начальников цехов будет равна **5** (4, 4, 5, 7, 12), а для инженеров — **14** (8, 9, 9, 13, 15, 16, 16, 17). При этом получилось, что  $B_{\text{рнц}} > B_{\text{меднц}}$ , а  $B_{\text{рин}} < B_{\text{медин}}$ . Иногда это имеет существенное значение для исследования.

*Мода* представляет собой значение, встречающееся в рассматриваемом наборе данных с наибольшей частотой. Однако эта статистика используется достаточно редко, наиболее показательна мода при использовании таких номинальных характеристик как семейное положение, уровень образования, социальное положение и т.п.

Исследователям часто приходится для получения полезной информации *соотносить данные* друг с другом и получать некие *пропорции*. Пропорции могут иметь следующий вид: «2 сотрудника отдела кадров: 500 работников предприятия» или «500 руб. доход на члена семьи: черта бедности в 800 руб.». Эти соотношения показывают, что:

1) на каждого сотрудника отдела кадров приходится обработка документов 250 человек работников (500/2) и это будет свидетельствовать об очень высокой интенсивности их труда;

2) доход человека в 500 руб. составляет 62,5% (500/800) от черты бедности.

Самое распространённое соотношение, которое используется в социологии, это соотношение выбравших тот или иной вариант ответа на вопрос с общим количеством респондентов. Это соотношение выражается в процентах и называется *процентным распределением*. Процентное распределение обычно вытекает из частотного

<sup>38</sup> Морс, К. Эффективные решения в экономике переходного периода: Аналитические инструменты разработки и реализации социально-экономической политики / К. Морс, Р. Страйк, А.С. Пузанов; Фонд «Институт экономики города». - М.: Айрис-пресс, 2007. -С.72-79.

распределения, которое удобно использовать при представлении номинальных и порядковых данных.

Распределение даёт хорошее общее представление о большом числе наблюдений одного и того же явления или переменной и помогает лучше понять диапазон ответов.

Например, при оценке по 10-бальной шкале значимости проблемы медицинского обслуживания частотное и процентное распределение ответов респондентов представлено в таблице 1.

Таблица 1 — Распределение ответов на вопрос о значимости проблемы медицинского обслуживания для горожан и расчёт средней оценки значимости проблемы

Вариант ответа - балл оценки (О)	Частота (Ч)	Проценты $P_i = \frac{Ч_i}{S_1}$	$O_i \cdot Ч_i$	$O_i \cdot P_i$
1	0	0	0	0
2	8	5,33	16	10,67
3	10	6,67	30	20
4	7	4,67	28	18,67
5	20	13,33	100	66,67
6	10	6,67	60	40
7	18	12	126	84
8	15	10	120	80
9	20	13,33	180	120
10	29	19,33	290	193,33
Нет ответа	13	8,67	0	0
Сумма (S1)	150	100	950	633,33
Сумма (S2)	137	91,33	950	633,33
Ср. оц. (X1)			6,33	6,33
Ср. оц. (X2)			6,93	6,93

Из таблицы 1 видно, что и процентное, и частотное распределение ответов на вопрос могут одинаково служить основанием для расчёта средней оценки, которая, на усмотрение исследователя, может учитывать (6,33) или не учитывать (6,93) вариант «нет ответа». В данном случае среднее значение оценки более наглядно показывает тенденцию значимости проблемы, нежели отдельные ответы по каждой оценке. Однако усреднять частотные и процентные распределения ответов не всегда возможно, особенно, если варианты ответов прямо противоположны по содержанию (например: «да» и «нет»).

В этом случае для обобщения ответов можно рекомендовать их некоторую комбинацию, позволяющую получить *агрегатные индексы*.

При исследовании субъективных показателей социального тонуса и настроения тех, кто выступает в качестве потребителей и носителей социальных благ и бед учёные часто применяют построение различных индексов (например, индекс материального благосостояния, индекс надежд изменения материального положения, индекс активности-самостоятельности, индекс удовлетворенности жизнью, индекс согласия и т.п.)<sup>39</sup>. По такому же принципу измеряются индексы социальных проблем и качества жизни.

Расчет индексов осуществляется как разница суммы положительных и суммы отрицательных оценок. Обычно используется двухсотбалльная шкала, где (-100) – представляет наихудшее (практически недостижимое), а (+100) – наилучшее значение. Значение близкое 0 показывает, что количество отрицательных и положительных ответов уравновешивает друг друга.

Однако при этом абсолютно не учитывается показатель средних ответов, которые могут явиться стабилизирующим фактором в общественном настроении. Поэтому введем

<sup>39</sup> См.: Балацкий Е.В. Экономические проблемы и ожидания населения // Мониторинг общественного мнения. 2008. № 4. С. 10–12; Дементьева И.Н. Региональные особенности социальных настроений населения в условиях кризиса // Мониторинг общественного мнения. 2009. № 3; Федоров В., Боков М. Главные ожидания и опасения населения: динамика социальных настроений в обществе // Мониторинг общественного мнения. 2009. № 3.

данный стабилизирующий фактор при расчёте индекса качества жизни с соответствующим коэффициентом и рассмотрим пример использования методики Л.А. Беляевой<sup>40</sup>, изменив её соответствующим образом.

По методике Л.А. Беляевой *уровень качества жизни* ( $I_{ур.ж.}$ ) оценивается с использованием нескольких частных индексов, диапазон которых расположен от 0 до 200. В качестве таковых нами будут рассмотрены: *индекс материального уровня жизни* ( $I_{мат.}$ ); *индекс медицинского обслуживания* ( $I_{мед.}$ ); *индекс доступности образования* ( $I_{образ.}$ ). При этом индекс материального благополучия, в свою очередь, представим в качестве среднего полученного от сложения индексов, в которых учитывается не только самооценка материального уровня жизни ( $I_1$ ), но и его динамика по сравнению с прошлым годом ( $I_2$ ) и ожидания в следующем ( $I_3$ ). Исходные данные для расчетов и их результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Распределение ответов на вопросы анкет 2007 и 2009 годов, необходимых для расчета индекса уровня жизни (в % к числу опрошенных)

Варианты ответов	2007 год	2009 год
<i>вопрос: «Каково материальное положение Вашей семьи?»</i>		
хорошее (Оц1+)	7	10
удовлетворительное (Оц1=)	44	35
неудовлетворительное (Оц1-)	43	48
затрудняюсь ответить	6	7
<b>И1</b>	<b>80</b>	<b>72,5</b>
<i>вопрос: «Как изменилось материальное положение Вашей семьи за предыдущие 12 месяцев?»</i>		
ухудшилось (Оц2-)	31	39
осталось без изменений (Оц2=)	49	40
улучшилось (Оц2+)	9	14
затрудняюсь ответить	11	7
<b>И2</b>	<b>91,5</b>	<b>88</b>
<i>вопрос: «Как изменится материальное положение Вашей семьи в ближайшие 12 месяцев?»</i>		
ухудшится (Оц3-)	27	10
останется без изменений (Оц3=)	41	26
улучшится (Оц3+)	9	33
затрудняюсь ответить	23	31
<b>И3</b>	<b>79,5</b>	<b>105</b>
<b>И<sub>мат.</sub></b>	<b>83,7</b>	<b>88,5</b>
<i>вопрос: «Насколько вы удовлетворены доступностью образования?»</i>		
низкая удовлетворенность (Оц4-)	40	35
средняя удовлетворенность (Оц4=)	38	39
высокая удовлетворенность (Оц4+)	20	19
затрудняюсь ответить	2	7
<b>И<sub>образ.</sub></b>	<b>97</b>	<b>96,5</b>
<i>вопрос: «Насколько вы удовлетворены качеством медицинского обслуживания?»</i>		
низкая удовлетворенность (Оц5-)	46	45
средняя удовлетворенность (Оц5=)	32	34
высокая удовлетворенность (Оц5+)	10	11
затрудняюсь ответить	12	8
<b>И<sub>мед.</sub></b>	<b>68</b>	<b>73</b>
<b>И<sub>ур.ж.</sub></b>	<b>82,9</b>	<b>86</b>

Расчеты проводились по сконструированным нами формулам:

$$I_i = (O_{цi+}) + 0,5 (O_{цi=}) - (O_{цi-}) + V_i \quad (1)$$

где  $V_i = (O_{цi+}) + (O_{цi=}) + (O_{цi-})$ , а  $i = 1, 2, 3$ .

$$I_{мат.} = (I_1 + I_2 + I_3) / 3 \quad (2)$$

$$I_{ур.ж.} = (I_{мат.} + I_{мед.} + I_{образ.}) / 3 \quad (3)$$

<sup>40</sup> Беляева Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социологические исследования. 2009. № 3. С.33-42.

Формула 1, в отличие от методик других авторов, позволяет учесть в расчётах не только средние ответы респондентов ( $O_{ci}$ ), но и отказ от ответов на вопрос через коэффициент  $V_i$ .

Интерпретируя полученные данные, следует отметить, что уровень качества жизни по оценкам населения г. Нижнекамска находился в те годы на очень низком уровне и мог вызвать акции протеста, либо пессимизм, который трансформировался в различные формы девиантного поведения.

Для принятия правильного решения по результатам исследования важно знать насколько полученные данные однородны и нет ли среди них очень больших различий, которые снижают ценность усреднения данных. В этом случае прибегают к измерению вариации (разброс, дисперсия) показателей.

*Расчёт вариации* данных требует упорядочения рассматриваемого набора данных по величине. Эта процедура позволяет установить насколько близко друг к другу расположены значения различных наблюдений. Для понимания характера диапазона данных можно использовать такие показатели, как интервал вариации, стандартное отклонение, нормальное распределение и коэффициент вариации.

*Интервал* набора значений равен разнице между высоким и самым низким значением. В примере о психологических характеристиках можно увидеть, что интервал уровня коммуникабельности начальников цехов ( $A_{нц} \in \{6,10,10,11,12\}$ ) оказался равным 6 б. (12-6), а интервал уровня коммуникабельности инженеров ( $A_{ин} \in \{5,6,6,7,8,8,8,9\}$ ) составил 4 б. (9-5) и, следовательно, последние данные более однородны.

*Стандартное отклонение* показывает степень отклонения данных от среднего значения, оно вычисляется по следующей формуле:

$$s = \sqrt{\sum [x^i - \bar{x}]^2 / n - 1} \quad (4)$$

где  $x^i$  —  $i$ -тый показатель из списка данных;  
 $\bar{x}$  — среднеарифметическое данных;  
 $n$  — количество данных.

*Пример.* Используя данные о психологических характеристиках, рассчитаем стандартные отклонения для факторов коммуникабельности.

$$S^2(A_{нц}) = [(6-9,8)^2 + (10-9,8)^2 + (10-9,8)^2 + (11-9,8)^2 + (12-9,8)^2] / (5-1) = 25,75$$

$$S(A_{нц}) = \sqrt{25,75} = 5,07$$

$$S^2(A_{ин}) = [(5-7,13)^2 + (6-7,13)^2 + \dots + (9-7,13)^2] / (8-1) = 1,84$$

$$S(A_{ин}) = \sqrt{1,84} = 1,36$$

*Вывод:* данные коммуникабельности инженеров более близки своему среднему значению, чем данные начальников цехов.

Статистика, которая называется *коэффициентом вариации* позволяет сравнивать между собой стандартные отклонения различных выборок. Это мера относительной вариации, выражающая стандартное отклонение как процент от измеряемой средней величины. Коэффициент вариации вычисляется по формуле:

$$K_v = s / \bar{x} * 100 \quad (5)$$

где  $s$  — стандартное отклонение какой-то выборки данных;  
 $\bar{x}$  — среднеарифметическое в этой же выборке.

*Пример.* Используя предыдущий пример, получаем

$$K_v(A_{нц}) = 2,28 / 9,8 * 100\% = 23,27\%$$

$$K_v(A_{ин}) = 1,36 / 7,13 * 100\% = 19,03\%$$

Эти данные позволяют наглядно увидеть насколько процентов отклоняются данные от среднего значения в различных выборках в сопоставимых между собой значениях.

Вообще же для сравнения данных различных выборок, как мы уже говорили, используют Т-баллы. Наглядно это можно объяснить следующим образом: допустим, выпуск продукции на предприятии считается в десятках тонн, а прибыль - в миллионах рублей, чтобы оценить динамику этих показателей их надо сделать сравнимыми с помощью Т-баллов.

$$T_i = 50 + [10 \cdot (x_i - Me)] / s \quad (6)$$

где  $x_i$  —  $i$ -тый показатель из списка данных;

$Me$  — медиана выборки;

$s$  — стандартное отклонение этой выборки.

*Пример.* Для сравнения показателей коммуникабельности и интеллекта начальников цехов приведём эти психологические характеристики к Т-баллам, имея соответствующие значения медиан и стандартных отклонений этих рядов данных.

$$A_{нц} = (10+10+11+12+6); Me(A_{нц})=10 (6, 10, 10, 11, 12); s(A_{нц})=5,07 (51,78\%)$$

$$B_{нц} = (5+4+12+4+7); Me(B_{нц})=5 (4, 4, 5, 7, 12); s(B_{нц})= 3,36 (52,52\%)$$

$$T(A_{нц})=(50;50 ;51,97;53,94;42,11)$$

$$T(B_{нц})=(50; 47,02;70,83;47,02;55,95)$$

*Андреева З.Ш., Мухаметова А.И.*

### Расчет индексов социальной напряженности муниципальной среды управления

Для эмпирической оценки и расчета *индекса наблюдаемого («реального») уровня напряженности* были предложены два вопроса. Первый: «Были ли на Вашем предприятии, в организации, где Вы работали или сейчас работаете, коллективные акции протеста? Какие формы принимали эти протесты? – варианты ответов: (1) никаких коллективных протестов не было; (2) это были формы отказа от активных действий (типа сидячей забастовки, голодовки, невыхода на работу и т.п.); (3) это был протест против руководства предприятия, организации, который выражался в экономических и социальных требованиях; (4) это были действия в содружестве с руководством предприятия, направленные на защиту наших профессиональных интересов перед правительством, государством». Второй вопрос: «Приходилось ли Вам самому(самой) участвовать в таких акциях? – варианты ответов: (1) нет; (2) да».

Оба входящие в индекс показателя рассчитываются по числу респондентов, утвердительно ответивших на соответствующие вопросы о имевших место акциях протеста и собственном участии в них, отнесенных к единице. Однако при расчете индекса реальной напряженности показателю опыта участия в акциях придается относительный вес 2/3, показателю случаев акций на предприятиях - 1/3. Это представляется необходимыми, чтобы скорректировать неизбежное дублирование ответов при опросе нескольких респондентов, работающих на одном предприятии, часть из которых принимала участие в акциях, а другие - нет. Такая коррекция не вносит серьезных искажений в значения индекса.

$$\text{Показатель забастовочной активности: } S_z = 30/300 = 0,1$$

$$\text{Показатель опыта участия в акциях: } S_e = 36/300 = 0,12$$

Индекс реального уровня напряженности:

$$I_r = (2S_z + S_e) / 3 = 2/3S_z + 1/3S_e = 2/3 \times 0,12 + 1/3 \times 0,1 = 0,11$$

Для расчета *индекса потенциального уровня напряженности* использовались такие вопросы, как:

1) «Оцените уровень политической активности жителей нашего города на данный момент». Ответить предлагалось, используя 7-балльную шкалу оценок активности: 0 – нулевая; 1 – минимальная; 2 – низкая; 3 – средняя; 4 – выше средней; 5 – высокая; 6 – максимальная активность.

2) «Если состоятся митинги, демонстрации протеста против роста цен и падения уровня жизни, Вы лично примете в них участие?» – варианты ответов: (1) нет, так

как не верю, что можно что-нибудь решить таким способом; (2) скорее всего нет, не принял бы участия, хотя полностью не уверен; (3) если мои друзья и близкие пойдут, то пойду и я; (4) да, принял бы участие, но только в рамках закона; (5) безусловно принял бы участие.

Индекс потенциального уровня напряженности рассчитывался с учетом большего веса показателя готовности к участию в акциях (2/3) по сравнению с показателем уровня политической активности (1/3). Для показателя уровня политической активности населения применяется преобразование "линейной" 7-балльной шкалы в нелинейную S-образную. Это сравнительно "мягкое" преобразование, когда вес второго и предпоследнего значений шкалы отличаются от первого и последнего не на величину 0,167 (1/7), а на 0,1, третьи значения отличаются всего лишь на 0,033, а срединное преобразованное значение равно преобразованному, так же, как и конечные значения шкалы.

Как реальный, так потенциальный показатели уровня напряженности определяются ростом скрытой социальной напряженности. В качестве ее индикаторов предложены и проанализированы: психологическая напряжённость, социальная разобщённость, поведенческая готовность к акциям протеста, социально-политическая активность<sup>41</sup>.

*Формула преобразования:*

$$S_a = 0 p(x_0) + 0,1 p(x_1) + 0,3 p(x_2) + 0,5 p(x_3) + 0,7 p(x_4) + 0,9 p(x_5) + 1,0 p(x_6)$$

$$S_a = 0 \times 29/300 + 0,1 \times 43/300 + 0,3 \times 49/300 + 0,5 \times 115/300 + 0,7 \times 45/300 + 0,9 \times 10/300 + 1,0 \times 7/300 = 0 + 0,014 + 0,05 + 0,19 + 0,105 + 0,03 + 0,82 = 0,409$$

С помощью этой формулы «сырые» значения уровня политической активности преобразованы в показатель политической активности:  **$S_a = 0,409$**

Шкала оценки готовности к акциям протеста пятибалльная: небольшое число интервалов необходимо нам для более «жесткой» дифференциации респондентов, и для исключения промежуточных, классификационно менее определенных групп. Это дает в конкретной ситуации, когда необходимо зафиксировать почти альтернативные позиции, более точную информацию. Соответственно, преобразование шкалы иное (рис. 2). Здесь значения шкалы «скорее нет» и «скорее да» приближаются к предельным значениям «нет» и «да» (равны, соответственно, 0,1 и 0,9).

Расчет показателя поведенческой готовности к акциям протеста осуществляется по формуле:

$$S_b = 0 p(x_0) + 0,1 p(x_1) + 0,5 p(x_2) + 0,9 p(x_3) + 1,0 p(x_4)$$

$$S_b = 0 \times 90/300 + 0,1 \times 73/300 + 0,5 \times 53/300 + 0,9 \times 60/300 + 1,0 \times 22/300 = 0,37$$

Полученное в эмпирическом исследовании значение показателя:  **$S_b = 0,37$** .

Индекс потенциального уровня напряженности:

$$I_p = (2 S_a + S_b) / 3$$

$$I_p = 2/3 \times 0,37 + 1/3 \times 0,41 = 0,25 + 0,14 = 0,39$$

*Расчет индекса психологической напряжённости.* Хорошо известно что психологическое отношение человека к социальным явлениям содержат значительный эмоциональный компонент, который традиционно определяется как позитивная или негативная напряжённость эмоционального отношения. Давно показано также, что эмоциональная реакция людей на события внешней социальной, т.е. политической, жизни общества является и фактором социальной напряжённости. Психологическая напряжённость может быть измерена показателем уровня повседневного настроения человека, интенсивностью эмоционального реагирования его на различные ситуации, оценкой им настроения близких людей. Напряжённость коррелирует с количеством жалоб на здоровье, обострением хронических заболеваний, с раздражительностью, утомляемостью, с неспособностью адекватно реагировать на обычные малозначимые негативные ситуации, со сниженной приспособленностью к новым и быстро изменяющимся условиям жизни. Теоретически связь социальной напряжённости с психологической напряжённостью должна носить нелинейный характер и подчиняться общебиологической закономерности – образного ответа индивида на стимул в соответствии с ростом интенсивности последнего (наличие чувствительного периода и периода «насыщения» или, точнее, истощения реакции).

Показатель оценки психологического состояния близких респонденту людей

<sup>41</sup>

Плюснин, Ю. М. Методы оценки уровня и структуры скрытой социальной напряженности: публикация [Электронный ресурс] / Ю.М. Плюснин. - режим доступа: // <http://www.sati.archaeology.nsc.ru>, свободный. -С.38.

рассчитывался на основе подсчета частоты ответов на вопрос: «Опишите, пожалуйста, повседневное настроение, эмоциональное состояние большинства знакомых и близких Вам людей» – варианты ответов: (1) оптимистичное, деловое; (2) уверенность в завтрашнем дне; (3) неуверенность в завтрашнем дне; (4) постоянное напряжение; (5) беспокойство; (6) тревога и страх; (7) раздраженное и агрессивное; (8) пессимистичное, тоскливое; (9) апатия и безысходность. Здесь оценка дифференцируется в зависимости от уровня стресса, испытываемого человеком, которое описывается в соответствующих терминах (1,2 – норма, 3-5 – острый стресс, 6-9 – хронический стресс). При этом каждое из трех диагностируемых состояний «взвешивается»: (1) состояние психозмоциональной нормы = 0; (2) состояние острого стресса - неуверенность, напряжение, беспокойство - 1,0; (3) состояние хронического стресса - тревога, страх, агрессия, раздражение, пессимизм, тоска, апатия, безысходность - 0,5. Показатель рассчитывается по формуле:

$$S_{ps2} = 0 p_1 + 1,0 p_2 + 0,5 p_3$$

Эмпирические значения показателя:

$$S_{ps2} = 0 \times (71+65)/300 + 1,0 \times (86+55+55)/300 + 0,5 \times (20+3+9+3)/300 = 0,77$$

Индекс психологического напряжения при расчете вновь «взвешивается» (обоснование здесь то же, что и при расчете индексов наблюдаемого и прогнозируемого уровня напряженности: самооценка повседневного настроения имеет вес 2/3, оценка настроения близких - 1/3):

$$I_{ps} = 2/3 S_{ps1} + 1/3 S_{ps2}$$

Полученные в нашем исследовании значение индекса:

$$I_{ps} = 2/3 \times 0,32 + 1/3 \times 0,77 = 0,21 + 0,26 = 0,47$$

Показатель поддержки близких людей фиксируется вопросом «Ваши родные, близкие и друзья оказывают Вам (1) значительную моральную и психологическую поддержку и помощь, (2) сопереживают, советуют, но ощутимой моральной поддержки немного, (3) относятся к Вашему положению в целом безразлично, (4) не чувствую никакой поддержки, скорее помехи, (5) я одинок в своей борьбе за существование». Он рассчитывается на основе пересчета распределений частот ответов по 5-балльной шкале и взвешивания эмпирических значений. Взвешивание значений шкалы производится так же, как описано выше. Поскольку вопрос предполагает позитивные ответы, показатель социальной разобщенности по признаку отсутствия поддержки близких равен

$$S_{sd2} = 1 - p_i = 1 - 0,76 = 0,24$$

$$p_i = 0 p(x_0) + 0,05 p(x_1) + 0,2 p(x_2) + 0,5 p(x_3) + 1,0 p(x_4) = 1,0 \times 176/300 + 0,5 \times 87/300 + 0,2 \times 23/300 + 0,15 \times 3/300 = 0,76$$

Эмпирические значения показателя:  **$S_{sd2} = 1 - 0,76 = 0,24$**

Индекс социальной разобщенности не требует «взвешивания», поскольку респондент в обоих случаях оценивает состояние других людей. Рассчитывается индекс как среднее арифметическое от суммы двух показателей:

$$I_{sd} = (S_{sd1} + S_{sd2}) / 2 = (-0,02 + 0,24) \times 12 = 0,11$$

*Поведенческая готовность* - готовность к акциям протеста, к действиям, направленным на изменение существующей структуры отношений, в предельном случае – на изменение существующего политического строя или конкретных институтов власти – поведенческий компонент скрытой социальной напряженности. Собственно поведенческий компонент напряженности сочетается здесь с политическим аспектом. Это параметры, оценивающие уровень актуальной напряженности.

В качестве эмпирических индикаторов готовности предлагаются уже рассмотренные выше (1) степень готовности респондентов к участию в акциях протеста, забастовках, митингах; (2) опыт участия респондентов в соответствующих акциях. Индикаторы строятся по упорядоченным шкалам и обобщенный показатель получается с помощью процедуры взвешенного суммирования (опыт участия в акциях имеет, естественно, большее значение в прогнозе вероятности будущего участия респондента в аналогичных акциях – в наших исследованиях эмпирическая вероятность приближается к 1,0, – нежели его потенциальная готовность к соответствующим действиям; поэтому относительные веса индикаторов находятся в пропорции 2 : 1).

Расчет показателя готовности к выступлениям уже приведен выше:  **$S_b = 0,37$** .

Показатель опыта участия в акциях протеста также рассчитан:  **$S_e = 0,12$**

Индекс поведенческой готовности:

$$I_{bd} = 2/3 S_e + 1/3 S_b \quad I_{bd} = 2/3 \times 0,12 + 1/3 \times 0,37 = 0,08 + 0,12 = 0,2$$

*Активность в политической и социально-экономической сферах* – ментальный

компонент напряжённости, позволяющий оценить уровень потенциальной готовности к изменению существующего положения дел. По-видимому, этот параметр является наименее надёжным, т.к. повышение уровня политической активности граждан может служить в конечном счёте не росту, а купированию напряжённости в обществе, так сказать, «сбросу» деструктивной активности в формы, лояльные власти.

Индикаторами уровня политической активности служат (1) уровень политической активности сограждан по обобщённым оценкам респондентов, вопрос для его фиксации и методика расчета приведены выше в разделе 2; (2) оценка эффективности деятельности органов власти на местах; он фиксируется распределением ответов на вопрос: «Как бы Вы оценили эффективность деятельности администрации нашего города? (0 – нулевая, 1-минимальная, 2- невысокая, 3 - средняя, 4 – выше средней, 5 – весьма высокая, 6 – максимальная в данных условиях эффективность)». Обе шкалы аддитивны и обобщённый показатель активности вычисляется как простое арифметическое среднее двух наблюдаемых распределений. Расчет показателя политической активности уже приведен, его значения:  $S_a = 0,41$  Расчет показателя эффективности власти строится так же, как показателя активности, и основан на преобразовании линейной шкалы в нелинейную как на рис. 1. Эмпирические значения показателя:

$$S_{ef} = 0 p(x_0) + 0,1 p(x_1) + 0,3 p(x_2) + 0,5 p(x_3) + 0,7 p(x_4) + 0,9 p(x_5) + 1,0 p(x_6) = 0 \times 16/300 + 0,1 \times 14/300 + 0,3 \times 33/300 + 0,5 \times 118/300 + 0,7 \times 70/300 + 0,9 \times 34/300 + 1,0 \times 10/300 = 0,005 + 0,033 + 0,2 + 0,16 + 0,1 + 0,03 = 0,53$$

Индекс политической активности:

$$I_{pa} = (S_a + S_{ef}) / 2 = (0,302 + 0,313) / 2 = 0,308$$

*Фатыхов Р.З., Юнусова Р.С.*

## Методика формирования системы показателей социального мониторинга

Методика заключается в применении экспертных методов оценки удовлетворенности решением социально-экономических проблем в городе. Данная технология формирования и применения показателей была разработана А.Н. Герасимовым в рамках диссертационного исследования «Стратегический мониторинг социально-экономического развития муниципальных образований» и адаптирована автором к условиям города Нижнекамска.

Предлагаемая автором система показателей для объективной оценки социального самочувствия населения муниципального образования состоит из трех уровней и включает в себя:

- комплексный показатель, отражающий ситуацию по муниципальному образованию в целом;
- групповые показатели, характеризующие различные сферы жизни муниципального образования;
- первичные показатели, определяющие взаимодействие населения с обществом, окружающей средой и характеризующие условия и факторы, от которых зависит успешное протекание процессов жизнедеятельности человека.

Предлагаемая система включает в себя 12 групповых показателей, характеризующих основные аспекты жизнедеятельности населения муниципального образования: демографическую ситуацию, рынок труда, доходы населения, состояния сферы образования, состояния сферы здравоохранения, состояния социальной защиты населения, состояния сферы культуры и отдыха, потребительский рынок и сферу услуг, жилищно-коммунальное хозяйство, экономическое развитие города и экологию.

Единичные показатели агрегируются по перечисленным сферам муниципального образования с учетом необходимости последующего сопоставления с базовыми значениями, в качестве которых используются средние по региону для каждого анализируемого периода времени. Для каждого из показателей определяется средняя оценка важности по формуле (1):

$$P_i = \frac{\sum_{j=1}^{j=i} P_{ij}}{n}, \quad (1)$$

где  $i$  – номер показателя,  $j$  – номер эксперта,  $n$  – количество экспертов,  $P_{ij}$  – оценка важности  $i$ -го показателя, поставленная  $j$ -м экспертом.

Далее методом простого нормирования по формуле (2) рассчитываются весовые категории показателей:

$$M_i = \frac{P_i}{\sum_{k=1}^m P_k}, \quad (2)$$

где  $m$  – количество показателей, входящих в состав показателя более высокого уровня,  $k$  – порядковый номер показателя.

Для идентификации единичных показателей социального самочувствия по системе влияния на процесс социально-экономического развития, предлагается разделить их на две группы:

– показатели, описывающие позитивные процессы: чем выше значение показателя, тем выше социальное самочувствие населения, смотри формулу (3).

$$Q_i = \frac{\Pi_i}{\Pi_{ri}}, \quad (3)$$

где  $\Pi_i$  – значение показателя социального самочувствия,  $\Pi_{ri}$  – среднее значение по региону.

– показатели, описывающие негативные процессы. Данные показатели относятся к категории неблагоприятных для социального самочувствия населения муниципального образования: чем ниже значение показателя, тем лучше. Расчет производится по формуле (4).

$$Q_i = \frac{\Pi_{ri}}{\Pi_i}, \quad (4)$$

Значения групповых показателей определяется по формуле (5).

$$U_i = \sum_{k=1}^m M_{ik} * Q_{ik}, \quad (5)$$

где  $m$  – количество единичных показателей в  $i$ -м блоке.

Соответственно комплексный показатель социального самочувствия рассчитывается по формуле (6).

$$K_{жс} = \sum_{i=1}^s M_i * U_i, \quad (6)$$

где  $s$  – количество групповых показателей, составляющих комплексных показатель социального самочувствия населения муниципального образования.

В зависимости от степени отклонения показателя от единицы судят о благоприятном или негативном влиянии показателя на уровень социального самочувствия населения муниципального образования.

Корреляционный анализ наряду с выборочным методом представляет собой важнейшее прикладное направление математической статистики. Задача корреляционного анализа сводится к установлению направления и формы связи между признаками, измерению ее тесноты и к оценке достоверности выборочных показателей корреляции.

Корреляционная связь между признаками может быть положительной и отрицательной. Прямая корреляция отражает однотипность в изменении признаков: с увеличением значений первого признака увеличиваются значения и другого, или с уменьшением первого уменьшается второй. Обратная корреляция указывает на увеличение первого признака при уменьшении второго или уменьшение первого признака при увеличении второго.

Корреляция изучается на основании экспериментальных данных, представляющих собой измеренные значения ( $x_i$ ,  $y_i$ ) двух признаков. Коэффициент корреляции, определяемый по выборочным данным, называется выборочным коэффициентом корреляции (или просто коэффициентом корреляции). Его принято обозначать символом  $r$ .

В качестве оценки генерального коэффициента корреляции используется коэффициент корреляции Браве-Пирсона, который вычисляется по формуле (7):

$$r_{xy}^p = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}, \quad (7)$$

где  $\bar{x}, \bar{y}$  – средние значения функций  $x$  и  $y$ .

Диапазон изменения коэффициента  $r = [-1; 1]$ , при этом, чем ближе его абсолютное значение к единице, тем теснее взаимосвязь двух процессов.

В практической деятельности, когда число коррелируемых пар признаков  $x$  и  $y$  не велико ( $n \leq 30$ ), то при оценке зависимости между показателями используется следующую градацию:

- высокая степень взаимосвязи – значения коэффициента корреляции находится в пределах от 0,7 до 0,99;
- средняя степень взаимосвязи – значения коэффициента корреляции находится в пределах от 0,5 до 0,69;
- слабая степень взаимосвязи – значения коэффициента корреляции находится от 0,2 до 0,49.

Расчет корреляционной зависимости между открытостью органов муниципального управления и возможностью для граждан получить информация о деятельности органов местного самоуправления представлены в таблице 1.

*Таблица 1 – Корреляционный анализ показателей открытости органов муниципального управления и возможности для граждан получить информация о деятельности органов местного самоуправления*

$x_i$	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	$y_i$	$(y_i - \bar{y})$	$(y_i - \bar{y})^2$	$(x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})$
7,1	-17,9	320,41	14,3	-10,53	110,776	188,40
49	24	576	41	41,00	1681	984,00
34,8	9,8	96,04	34,9	34,90	1218,01	342,02
9,1	9,1	82,81	9,1	9,10	82,81	82,81
25		1075,26	24,83		3092,6	1597,23

Согласно формуле 7 выборочный коэффициент линейной корреляции  $r_{xy} = 0,88$ . Следовательно, данную корреляционную зависимость можно считать высокой. При этом можно предположить, что повышение открытости действий и решений местных органов власти приведет к повышению уверенности населения в возможности получить информацию о деятельности органов местного самоуправления.

Расчет корреляционной зависимости между степенью актуальности социально-экономических проблем и эффективностью их разрешения местными органами власти с точки зрения населения приведен в таблице 2.

*Таблица 2 – Корреляционный анализ показателей степени важности социально-экономических проблем и эффективностью их разрешения местными органами власти с точки зрения населения города*

$x_i$	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	$y_i$	$(y_i - \bar{y})$	$(y_i - \bar{y})^2$	$(x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})$
38,9	-23,52	553,19	20	-9,69	93,90	227,91
59,4	-3,02	9,12	34,3	4,61	21,25	-13,92
75,6	13,18	173,71	30	0,31	0,10	4,09
58,9	-3,52	12,39	45	15,31	234,40	-53,89
57,2	-5,22	27,25	18,6	-11,09	122,99	57,89
40,6	-21,82	476,11	33,9	4,21	17,72	-91,86
55,6	-6,82	46,51	5,7	-23,99	575,52	163,61
61,7	-0,72	0,52	14,6	-15,09	227,71	10,86
66,1	3,68	13,54	34,6	4,91	24,11	18,07
78,9	16,48	271,59	53,9	24,21	586,12	398,98
88,3	25,88	669,77	37,1	7,41	54,91	191,77
67,8	5,38	28,94	28,6	-1,09	1,19	-5,86

Согласно формуле (7) выборочный коэффициент линейной корреляции  $r_{xy} = 0,43$ . Следовательно, данную корреляционную зависимость можно считать слабой.

**Кичигина Е.А., Борщ Ф.Л.**

### **Экономическое обоснование внедрения программного продукта в практику муниципального управления**

В связи с тем, что автором работы предлагается внедрение реально существующего программного продукта по автоматизации рабочих мест руководителей структурных подразделений Совета муниципального образования «Нижекамский муниципальный район», представляется целесообразным в данном разделе произвести расчеты затрат на подобное внедрение.

Исходные данные для расчета стоимости системы ЕВФРАТ-Документооборот содержатся в прайс-листе компании Cognitive Technologies (Приложение Д). В комплект системы ЕВФРАТ-Документооборот входят лицензии на ЕВФРАТ-Документооборот Клиент и ЕВФРАТ-Документооборот Сервер (данные компоненты отдельно не продаются). Учитывая то, что в Совете муниципального образования «Нижекамский муниципальный район» числятся 48 человек, включая руководителей структурных подразделений, затраты будут суммироваться из стоимости системы на одного пользователя (ЕВФРАТ-Документооборот Клиент - 3284 рубля) и стоимости общего доступа к системе через ЕВФРАТ-Документооборот Сервер (Сервер ограничен возможностью поддержки пятидесяти одновременно работающих Пользователей - 37500 рублей). Таким образом, стоимость комплекса ЕВФРАТ-Документооборот составит:

$$3284 \times 48 + 37500 = 195132 \text{ (рублей).}$$

Принимая во внимание то, что компанией Cognitive Technologies предоставляется льготное приобретение и обновление ЕВФРАТ-Документооборот для государственных учреждений, рассчитаем стоимость комплекса с учетом 20-ти процентной скидки:

$$195132 / 100 \times 80 = 156105,6 \text{ (рублей).}$$

В случае увеличения количества одновременно работающих Пользователей системы ЕВФРАТ-Документооборот, расчет цены на докупаемую лицензию осуществляется с учетом ранее приобретенной.

Кроме этого, Сервисный центр Cognitive Technologies оказывает услуги по технической поддержке и сервисному сопровождению программного продукта «ЕВФРАТ-Документооборот».

Техническая поддержка системы «ЕВФРАТ-Документооборот» осуществляется на основании Договора на техническую поддержку и составляет в год 20% от стоимости контракта на поставку системы «ЕВФРАТ-Документооборот», но не менее 15000,00 руб. в год. В нашем случае стоимость технической поддержки системы составит:

$$156105,6 / 100 \times 20 = 31221,12 \text{ (рублей в год).}$$

Техническая поддержка включает следующий перечень услуг:

- неограниченные телефонные и e-mail консультации представителей Заказчика по вопросам технической и технологической эксплуатации по мере необходимости и в необходимом объеме. Ответы на возникающие у Заказчика вопросы по эксплуатации и сопровождению программного продукта даются специалистами Сервисного центра в течение одного рабочего дня с момента поступления запроса. Консультации могут быть оказаны по любому из модулей, входящему в состав системы «ЕВФРАТ-Документооборот», но в объеме, не подразумевающим оказание услуг по обучению работе с системой и средствами ее настройки и администрирования;

- неограниченные консультации в офисе Cognitive Technologies в Москве, но в объеме, не подразумевающим оказание услуг по обучению работе с системой и средствами ее настройки и администрирования;

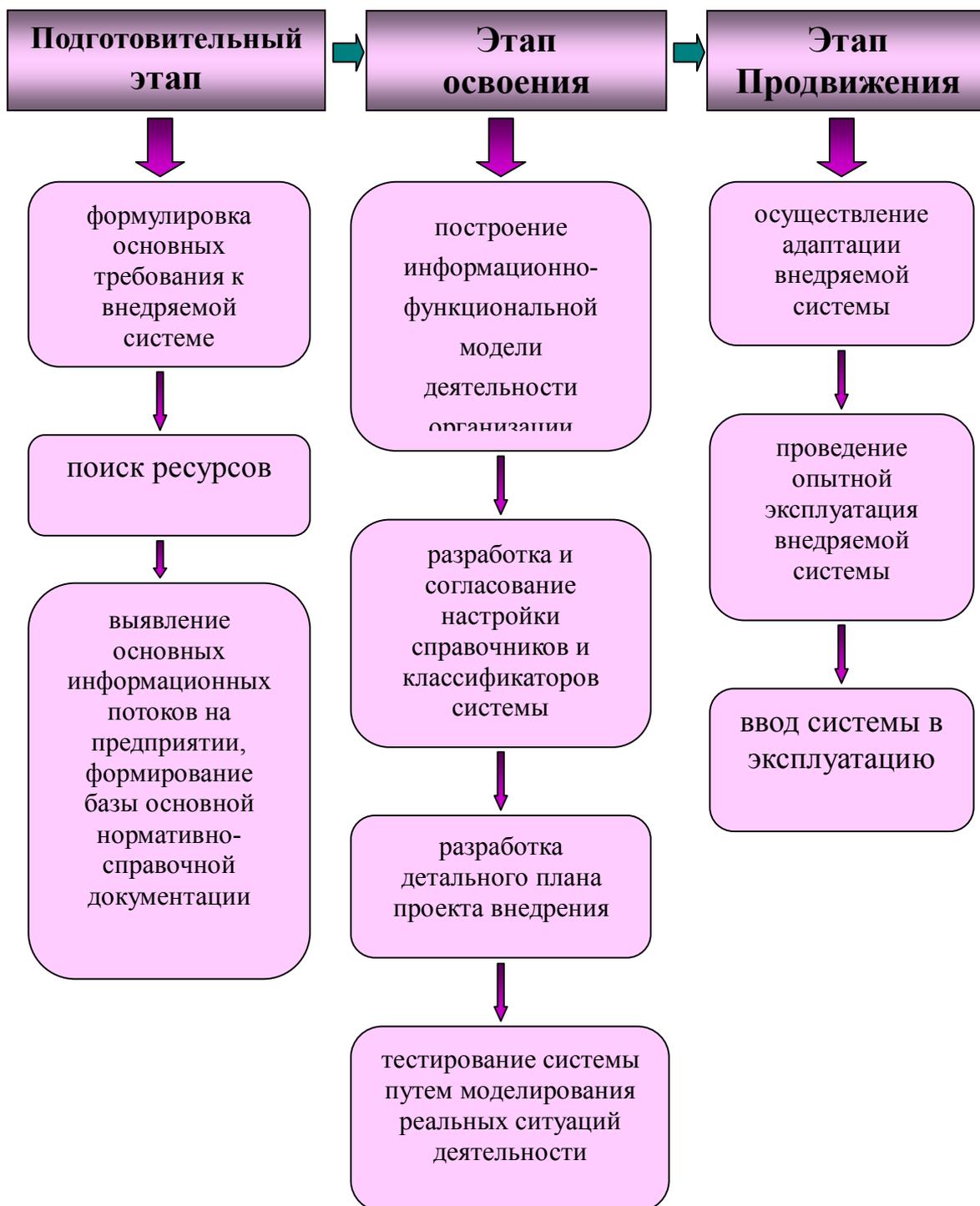
- выезд 1 раз в квартал сотрудника Сервисного Центра Cognitive Technologies в офис Заказчика для решения вопросов, которые не возможно решить удаленно. Выезд осуществляется по письменному обоснованному требованию Заказчика в согласованные с Сервисным Центром Cognitive Technologies сроки. Неизрасходованный в течение текущего квартала выезд не переносится в следующие кварталы, в течение которых осуществляется

техническая поддержка;

- информирование Заказчика о выходе Patch или UpDate системы «ЕВФРАТ-Документооборот» и их предоставление;

- информирование Заказчика о выходе новой версии системы «ЕВФРАТ-Документооборот».

Дополнительно (бесплатно) Пользователю предоставляется одно очередное обновление программного продукта. Последующие обновления программного продукта составляют 30% от стоимости приобретенного комплекта по текущему прайс-листу Cognitive Technologies<sup>42</sup>



<sup>42</sup>

Ткачев, Д.А. Услуги по внедрению [Электронный ресурс] / Д.А. Ткачев. – Режим доступа: <http://www.evfrat.ru/service/index.htm>, свободный.

## Экономическое обоснование внедрения предложений по контролю за рабочим временем работников ТЭЦ

1. Проведение комплексного исследования, предложенного автором, особых затрат не требует. Все стадии исследования могут быть организованы с использованием уже имеющихся средств (бумага, распечатка бланков и т.п.) и ресурсов (наблюдателями и анкетерами могут выступать сотрудники отдела управления персоналом). Координировать деятельность по проведению исследования и обрабатывать результаты сможет имеющийся в штате предприятия социолог.

2. Расчет затрат по разработке и внедрению предполагаемой стратегии, направленной на поддержку женщин в компании и их карьерное продвижение, на данном этапе не представляется возможным, так как основные мероприятия могут быть разработаны и, соответственно, просчитаны только после проведения выше указанного комплексного исследования.

3. Для внедрения системы электронного учета времени и электронного открывания курительной комнаты экономичнее всего использовать уже имеющуюся на предприятии Нижнекамская ТЭЦ автоматизированную контрольно-пропускную систему СКУД КОДОС (Система контроля и управления доступом), которую необходимо будет только дооснастить без демонтажа оборудования на сумму 5000 рублей (считыватель-картоприемник «КОДОС RD-1100 УЛ — 2500 руб.; программное обеспечение «КОДОС» - 500 руб.; автоматизированный электронный замок — 2000 руб).

4. Проведение тренингов лучше всего доверить профессионалам. Стоимость тренингов и семинаров различна, она зависит от объема группы, от сложности, от формы проведения и т.п., поэтому точно рассчитать финансовые затраты невозможно. Нами проанализирован рынок услуг в данной области по Республике Татарстан. Согласно отзывам и рекомендациям наиболее подходящей, на наш взгляд, является тренинговая компания «Академия делового общения», которая предлагает специализированные Управленческие тренинги по приемлемым ценам, кроме этого, преимуществом этой компании является и ее близкое территориальное расположение относительно Нижнекамской ТЭЦ в г. Набережные Челны, что позволит дополнительно сэкономить на транспортных услугах.

Стоимость интересующих нас тренингов и семинаров представлена в таблице 2:

*Таблица 2 – Стоимость услуг тренинговой компании «Академия делового общения» в г.Набережные Челны на 1 мая 2013 года*

Наименование тренинга	Количество участников <sup>43</sup>	Стоимость
Личная сила лидера и навыки стрессоустойчивости	1 человек	6200
	Группа 5 человек	26000
Мужчина и Женщина: бизнес и семья	1 человек	6200
	Группа 5 человек	
Управление эмоциями и конфликтами	1 человек	6200
	Группа 5 человек	
Системное мышление и стратегическое развитие организации	1 человек	7800
	Группа 5 человек	32000
Мастер-класс «Техника перехвата и удержание энергии управления. Управленческие поединки»	1 человек	500
	Группа 5 человек	2150
Развитие навыков эффективного делегирования	1 человек	3500
	Группа 5 человек	14800

<sup>43</sup>

Примечание: если группа более 5 человек, действует скидка 15%.

## Выпускная квалификационная работа как индикатор профессиональных компетенций (вместо заключения)

В Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по специальности 061000 (080504.65) - Государственное и муниципальное управление (ГиМУ) (квалификация менеджер), утверждённом 17.03.2000, рег. № 233 эк/сп, в пункте 1.3.3 прописаны основные виды профессиональной деятельности менеджеров ГиМУ. Этот и ныне действующий документ по подготовке специалистом указывает, что менеджер государственного и муниципального управления должен быть готов к следующим видам деятельности, которые выделяются в соответствии с его назначением и местом в системе управления:

- планированию индивидуальной и совместной деятельности;
- организации работы по целям, ресурсам и результату;
- рациональному контролю деятельности сотрудников и организации в целом;
- руководству коллективом и координации деятельности во внешней среде;
- мотивации сотрудников;
- представительству организации и ее внешних интересов;
- *исследованию и диагностике проблем, прогнозов, целей и ситуаций*;
- консультационной, методической и образовательной работе с сотрудниками;
- инновационной деятельности в области управления.

Новый документ — ФГОС ВПО, регламентирующий подготовку бакалавров по направлению подготовки 081100 - Государственное и муниципальное управление, подписанный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 января 2011, № 41, в п.4.3 ставит перед вузами несколько другие профессиональные задачи. Бакалавры в результате обучения должны научиться выполнять следующие виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческую;
- информационно-методическую;
- коммуникативную;
- проектную;
- вспомогательно-технологическую (исполнительскую).

Таким образом, в пункте 4.3. явно ничего не говорится об исследовательской деятельности, и часто при интерпретации уровней образования говорят о том, что навыки исследовательской деятельности должны формироваться у магистров, а не у бакалавров. Однако в прописанных далее в стандарте компетенциях, четко указываются требования, которые недвусмысленно свидетельствуют о необходимости формирования у бакалавров именно исследовательских знаний, умений и навыков. Рассмотрим более подробно описание компетенций.

Так, например, в рамках *общекультурных компетенций* должны формироваться: умения использовать методы и средства познания, различные формы и методы обучения и самоконтроля, новые образовательные технологии для своего интеллектуального развития и повышения культурного уровня (ОК-13), а также умения критически оценивать информацию, переоценивать накопленный опыт и конструктивно принимать решение на основе обобщения информации; способностью к критическому анализу своих возможностей (ОК-14).

Рассмотренные выше виды профессиональной деятельности также, на наш взгляд, предполагают наличие у выпускников целого ряда исследовательских компетенций.

Так для *организационно-управленческой деятельности* необходимы: способность принимать решения в условиях неопределенности и рисков (ПК-4); способность применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-5); способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять обязанности (ПК-6).

Для *информационно-методической деятельности* бакалавр должен обладать

умением разрабатывать проекты нормативных и ненормативных правовых актов (ПК-15); умением определять социальные, политические, экономические закономерности и тенденции (ПК-16); способностью анализировать состояние систем и процессов при сопоставлении с передовой практикой (ПК-20); умением применять количественные и качественные методы анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических и некоммерческих организаций (ПК-24); умением моделировать административные процессы и процедуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации (ПК-25).

Даже *коммуникативная деятельность* не может, по мнению авторов ФГОС ВПО, обойтись без таких, явно исследовательских компетенций, как: способность анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-29); умение находить основы для сотрудничества с другими органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, институтами гражданского общества (ПК-30); способность определять потребности в информации, получать информацию из большого числа источников, оперативно и точно интерпретировать информацию (ПК-31); способность выявлять информацию, необходимую для принятия решений, при получении "обратной связи" в профессиональной деятельности (ПК-34).

Отметим, что *проектная деятельность* изначально включает исследование, как одну из своих начальных стадий, поэтому в стандарте указано, что бакалавры должны уметь выявлять и оценивать проектные возможности в профессиональной деятельности и формулировать проектные цели (ПК-39), и обладать способностью оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия (результаты) осуществления государственных программ (ПК-44).

Таким образом, оказывается, что исследовательские компетенции выступают одними из основных в профессиональной деятельности будущих специалистов и бакалавров государственного и муниципального управления (ГиМУ). Аналогичные результаты можно получить, исследуя и сравнивая стандарты и для специалистов и бакалавров по управлению персоналом (УП).

Выработка и закрепление знаний, навыков и умений, составляющих исследовательские компетенции (как основу профессиональных компетенций) осуществляется на кафедре государственного и муниципального управления, социологии и менеджмента путем включения в учебные планы для подготовки специалистов и бакалавров ГиМУ и УП целого ряда курсовых работ и курсовых проектов. Однако опыт показал, что и современные возможности использования интернет-технологий, и ментальность российского студента сводят на нет все усилия преподавателей, так как обучающиеся просто скачивают из интернета готовые работы, не прикладывая к ним своих когнитивных усилий. Работа преподавателя при этом заключается в уличении студента в плагиате, а это не приносит пользы процессу обучения.

Чтобы дипломная работа, выполнила свою основную функцию и смогла не только подтвердить уже выработанные выпускником профессиональные компетенции, но и, если это необходимо, стать инструментом выработки недостающих компетенций, весь процесс её написания должен быть подчинён соблюдению определённых правил и требований.

Так как подготовка выпускной квалификационной работы в качестве одной из целей имеет систематизацию, закрепление и расширение теоретических знаний студента, полученных в ходе теоретического обучения, то важным этапом её написания становится теоретическое исследование, которое оформляется как *введение и теоретико-методологический раздел*.

Начинается теоретическое исследование с обоснования *актуальности темы*, которая может быть сформулирована после проработки достаточно большого объёма самых современных научных источников и сообщений в средствах массовой информации о социальных и управленческих проблемах по данной тематике. Затем показывается *степень разработанности темы* в современной научной литературе, при этом студент должен продемонстрировать достаточно глубокое знакомство с имеющимися источниками, способность к критическому мышлению и объективной оценке проделанной учёными

работы по освоению этой темы. Здесь показывается, что в исследовании темы уже сделано, а что не сделано, что является относительным неизведанным.

Процесс или явление, порождающее проблемную ситуацию выступает в работе *объектом исследования*. А все то, что находится в границах объекта исследования в определенном аспекте рассмотрения называется *предметом исследования*. Исследованию может быть подвергнута лишь одна из сторон объекта.

*Цель работы* логически вытекает из наличия неисследованного предмета в теме. Формулировка цели должна быть максимально четкой и краткой, а также полной и логически корректной.

Сформулированная общая цель исследования составляет его стратегию, и потому требует постановки конкретных тактических задач. В совокупности задачи образуют общую тактику реализации поставленной цели, а по отдельности представляют собой последовательные шаги продвижения к ней. Формулировки задач ВКР почти совпадают с названиями глав и параграфов основной части. Задачи указываются обычно в форме перечисления с использованием глаголов *изучить, описать, установить, выявить, проанализировать* и т.п.

Во введении обязательно указывают методы, с помощью которых собирался и анализировался теоретический и эмпирический материал. Методы могут быть различными: как общенаучными, так и конкретно-научными, как аналитическими, так и дескриптивными (описательными). В любой работе могут быть использованы сравнительно-исторический и логический методы, а также дедукция и индукция. Кроме того, любой исследователь работает в рамках какой-то методологии, например, диалектической или феноменологической, что также нужно указать.

В теоретико-методологическом разделе излагается сущность исследуемой проблемы на основе изучения существующей нормативно-правовой базы, теоретических работ отечественных и зарубежных авторов по выбранной тематике, здесь рассматриваются различные подходы к решению проблемы, дается их оценка, обосновывается и излагается собственная позиция студента. Дается интерпретация и операционализация использованных основных понятий. Теоретическая операционализация – это не только приведение сложного к более простому, но и подбор индикаторов для измерения процесса, явления. Данный раздел служит теоретическим обоснованием эмпирической части.

Второй важной целью дипломной работы, как уже было сказано ранее, является представление и дальнейшее развитие навыков самостоятельного эмпирического исследования. Специально для этого отводятся *проблемно-аналитический раздел* и *раздел, содержащий описание обеспечения ВКР*.

*Проблемно-аналитический раздел* должен содержать комплексный анализ изучаемой проблемы с использованием различных методов, раскрывать сущность и тенденции развития проблемной ситуации. Исследование можно проводить, сравнивая с прошлым, с лучшим и более высоким уровнем иерархии.

В разделе отражаются социально-экономические, политические, организационно-технические и другие характеристики объекта исследования (региона, города, района, организации), глубокий анализ конкретной управленческой ситуации. Материалами для анализа могут служить: планы, прогнозы развития района, города, организации; годовые отчеты, статистическая отчетность и другая служебная документация, изученная во время прохождения преддипломной практики. Анализ состояния дел предполагает обработку данных за последние 3-5 лет. Характер и объем собранного материала зависят от особенностей принятой методики исследования.

*Программа мер по обеспечению ВКР* является последним разделом основной части работы и включает в себя:

- обоснование экономической эффективности или социальной значимости внедрения разработанных мероприятий; математическое и статистическое обеспечение ВКР (расчеты, используемые при анализе данных);
- правовое обеспечение ВКР (обзор нормативно-законодательной базы по теме ВКР, обоснование необходимости принятия новых правовых актов);
- социологическое обеспечение ВКР (описание программы социологического исследования);
- компьютерное обеспечение ВКР (описание программного обеспечения, которое было использовано в процессе написания дипломной работы и разработке проекта).

Скажем несколько слов о содержании *нормативно-правового обеспечения ВКР* (о других видах обеспечения подробно говорится в 6-7 разделах данного сборника).

К нормативно-правовым актам относятся: трудовые договоры; должностные инструкции; приказы и распоряжения; законы федерального, регионального и местного уровней управления; кодексы (в том числе кодекс поведения); учредительные документы и т.д.

Нормативно-правовые акты будут разными в зависимости от темы исследования.

Так, например, исследую темы, связанные с персоналом организации, следует опираться на следующую нормативную базу: трудовые договоры; правовые вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, социального обеспечения и страхования работников; правовые акты, приказы, распоряжения, относящиеся к оценке деятельности персонала; должностные инструкции, правовые основы защиты информации; кодексы поведения; правовое регулирование мотивации труда; правовое регулирование труда особых категорий граждан; правовые вопросы создания учебных, консультационных центров и др.

Исследуя управление организацией и её функционирование, следует проанализировать: право собственности; финансовое право; правовые аспекты рекламной деятельности; организационно-правовая форма организации; учредительные документы; правовые аспекты деятельности структурных подразделений; законодательные акты об особенностях создания и деятельности организации; правовые основы автоматизированных систем управления; вопросы повышения правовой культуры руководителя и др.

Третья цель дипломного исследования заключается в решении комплекса практических и научно-поисковых задач по избранной профессии. Этот материал должен быть представлен в третьем *проектно-прогностическом разделе* ВКР и в *заключении*.

*Проектно-прогностический раздел* начинается с поиска аналогий. Дипломник описывает отечественный или зарубежный опыт решения изучаемой проблемы, затем, опираясь на изученный опыт и результаты проведенного анализа, разрабатывает модель решения поставленной проблемы, указывая конкретные мероприятия по совершенствованию экономической, социальной, культурной, политической сфер, повышению эффективности деятельности организации или управления ими. Здесь формулируются выводы и рекомендации, строятся прогнозы развития, разрабатываются программы и проекты. При этом проект, в отличие от программы, предполагает экономическое обоснование предлагаемых мероприятий.

Данный раздел должен содержать предложения по совершенствованию системы управления: структурно-функциональную схему, перечень процедур выполнения управленческих работ, планы работ и т.д. Также необходимо показать, как предполагаемые мероприятия отразятся на общих показателях деятельности организационно-управленческой системы, то есть определить прогнозируемые результаты их внедрения.

*Заключение* – важная «кульминационная» часть работы. Оно должно раскрывать связь рассмотренной темы с более широкой проблемной областью, то есть еще раз подтвердить актуальность темы с точки зрения перспектив дальнейших исследований. Выводы заключения должны быть полностью соотнесены с целью и задачами работы, заявленными во введении.

Последовательность изложения итогов, как правило, определяется степенью их значимости: от более значимых к менее значимым. В заключение помимо формулировки результатов говорится о том, какие вопросы остались неизученными, какие новые исследовательские вопросы возникли в результате работы и в каком направлении следует работать дальше.

Таким образом, выпускная квалификационная работа, представляя собой работу исследовательского характера, позволяет осуществлять решение практических задач и делать аргументированные выводы и обоснованные предложения. Именно данная итоговая работа и её публичная защита позволяют Государственной аттестационной комиссии сделать вывод не только о наличии у выпускника соответствующих профессиональных компетенциях, но и об их разнообразии, устойчивости и качестве.